

**Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.**

Oleh

Ifan Zainul Hasan *)

Abdul Qodir Djaelan)**

Arini Fitria Mustapita*)**

Email: zainhasanzainul@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research is conducted in the partner unit Desa Pakis, Malang Regency. The purpose of the study is to examine effect, analyze salary, communication and training on employee performance of cooperatives in Pakis Village, Malang Regency.

The variables used are compensation, communication and training as independent variables, and employee performance variables as depend on variable. The example used of the study were 40 employees of the cooperative unit Pakis Village, Malang Regency. This study used quantitative examples and explanatory research methods. Data collection method is used by collecting the data. The analysis included collecting test, classic assumption test, normal test, analysis regression multiple choice, hypothesis test determination and coefficient test using analysis regression with the help of SPSS 24.0.

The results showed that the compensation and training variables had a significant effect on the employee performance of the unit cooperative Pakis Village, Malang Regency. Meanwhile, the communication variable had significant effect on the employee performance of the unit cooperative employee Pakis Village, Malang Regency.

Keywords: *Compensation, Communication, Training and Job Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini sedang mengalami perkembangan yang cukup maju dan dinamis. Kemajuan tersebut dibuktikan dengan banyaknya inovasi serta penemuan-penemuan baru yang kemudian mempermudah dalam kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan tersebut bisa kita lihat dari banyaknya penemuan alat-alat canggih khususnya dalam dunia perusahaan seperti mesin serta alat-alat teknologi terbaru lainnya. Hal ini tentunya sangat membantu perusahaan dalam kegiatan operasional baik perusahaan jasa ataupun non jasa. Hal tersebut tentunya mengakibatkan persaingan yang semakin kompetitif antar pelaku usaha. Oleh sebab itu di perlukan

inovasi serta kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan alat-alat teknologi terbaru yang dimiliki perusahaan untuk bersaing dalam persaingan global yang mengalami perkembangan cukup cepat dan pesat. Melihat kondisi tersebut sudah sepatutnya semua perusahaan membuka diri dengan semua perkembangan yang terjadi dalam dunia bisnis supaya dapat bersaing dan mampu memaksimalkan apa yang menjadi potensi dalam menunjang keberhasilan perusahaan.

Tentunya banyak sekali faktor yang perlu dimaksimalkan perusahaan seperti misalnya faktor pemasaran serta keuangan dan yang tak kalah pentingnya adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Karena sumber daya manusia sangat menentukan maju dan tidaknya perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan sangat sulit di realisasikan. Dalam mengatur sumber daya manusia tentunya banyak sekali yang perlu di perhatikan oleh perusahaan mulai dari perekrutan tenaga kerja sampai pada persoalan pemberian gaji karyawan agar dapat menunjang tujuan perusahaan itu sendiri. seringkali banyak ditemui persoalan perusahaan dalam kemampuannya memaksimalkan sumber daya manusia yang kurang maksimal sehingga produktivitasnya mengalami penurunan dalam melakukan tugas tanggung jawabnya sebagai pekerja perusahaan.

Pentingnya untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan hingga kemudian muncul prestasi kerja bagi setiap karyawan itu sendiri. adapun pengertian prestasi kerja menurut Baharuddin (2003:59) Prestasi kerja adalah suatu hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan berdasarkan pengalaman, keseriusan, keterampilan dan waktu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. sedangkan menurut Riandani (2015:877) Prestasi kerja adalah pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Kompensasi sangatlah penting baik bagi perusahaan maupun karyawan. Menurut Novitasari (2016: 283), dapat dianggap bahwa proses pengupahan atau penggajian (kadang disebut kompensasi) melibatkan keseimbangan pertimbangan atau perhitungan. Pemberian kompensasi ini akan memicu prestasi kerja yang baik. apabila di berikan oleh perusahaan dengan benar sesuai kerja keras dan tanggung jawab dalam melakukan kinerjanya. Maka dalam pemberian kompensasi ini perusahaan harus betul-betul teliti dan bijak agar pemberiaannya tepat sasaran sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antar individu yang mengakibatkan masalah baru hingga menghambat kinerja perusahaan itu sendiri.

Selain kompensasi, komunikasi juga menjadi bagian yang tak kalah pentingnya juga dalam meningkatkan prestasi kerja. Dimana kemampuan komunikasi

menjadi suatu hal yang wajib dimiliki oleh setiap pemimpin dalam organisasi atau institusi. Karena dengan kemampuan komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan dan kerja sama yang baik dengan perusahaan yang lain. Febrianto dkk (2016:458) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi serta pemahaman dari seseorang kepada orang lainnya. Dari pengertian tersebut bisa di lihat betapa komunikasi menjadi suatu hal yang yang berpengaruh bagi seorang pemimpin atau atasan dalam memberikan intruksi atau pemahaman untuk melakukan tugas serta tanggung jawab karyawan sesuai dengan jabatan dan perannya. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga kemudian berimplikasi pada prestasi atas kinerjanya dalam perusahaan.

Terakhir yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pelatihan, dimana banyak sekali perusahaan melakukan pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan kapasitas keilmuan serta pengalamannya agar dapat menunjang kinerja perusahaan. Pelatihan dapat menunjang dalam membantu karyawan mengetahui pengetahuan praktis dan penerapannya, sehingga dapat menambah pengetahuan, kecakapan, serta sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara luas Pelatihan di definisikan sebagai suatu proses meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang biasanya di lakukan perusahaan untuk karyawannya. Menurut Mashar (2016:165), Pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tersebut merupakan pelatihan jangka pendek yang dapat mempermudah pekerjaan karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang**”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan?
4. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Memahami pengaruh kompensasi, komunikasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan
2. Memahami hubungan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan
3. Memahami hubungan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan
4. Memahami hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan

Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak lain, di harapkan penelitian ini mampu untuk memberikan suatu sumbangsih ilmu pengetahuan bagi para akademi atau peneliti lainnya sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian khususnya dalam bidang ilmu sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini menjadi referensi dalam menjalankan perusahaan tersebut.
3. Bagi peneliti, diharapkan mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi orang lain.

Tinjauan Pustaka**Hasil Penelitian Terdahulu**

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, komunikasi dan pelatihan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan

Baharuddin dkk (2013) Pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai (diteliti di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Pelayanan dan Jaringan Malang) dengan hasil penelitian pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, komunikasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Giritama dan Suana (2014), dampak kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Niaga Komprehensif Kuta-Padong Kutanim. Hasil penelitian Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai KSU. kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai KSU

Riandani (2015) dengan judul hubungan kompensasi dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan pada pt. Elnusa di kota balikpapan. dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Elnusa Balikpapan. kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan pada prestasi kerja karyawan PT.Elnusa Balikpapan

Nurullita (2017) yang meneliti dengan judul Pengaruh pelatihan, kompensasi, kemampuan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja yang berdampak pada prestasi kerja guru pns smp negeri di kota pangkal pinang dengan hasil penelitian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan secara parsial terhadap kinerja, kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Sunarsi (2018) yaitu: Pengaruh komunikasi, kompensasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Ches Putra Jaya di Depok Jawa Barat. dengan hasil penelitian komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tinjauan Teori

Prestasi Kerja

Evaluasi prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Evaluasi kinerja yang tepat, tertib, dan tepat bisa membantu perusahaan dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Menurut Syahyuni (2015: 101), evaluasi prestasi kerja merupakan evaluasi yang dilakukan secara berkala dan sistematis terhadap prestasi kerja / jabatan (prestasi kerja) karyawan, termasuk potensi pengembangannya. Menurut Kartini (2008: 8), evaluasi prestasi kerja adalah keinginan untuk melakukan tugas atau tugas yang sulit untuk dikuasai, dimanipulasi, atau diatur objek keuangannya.

Kompensasi

Ada banyak sekali cara yang bisa dilakukan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan dimana salah satunya merupakan melalui kompensasi. Menurut Sunarsi (2018: 16) kompensasi dapat diartikan sebagai kompensasi yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. faktor internal serta eksternal perusahaan sangat mempengaruhi Kompensasi, yaitu jaringan dari berbagai sub-proses dalam memberikan suatu kompensasi terhadap karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dan memotivasi mereka dalam mencapai suatu tingkatan pencapaian yang lebih tinggi.

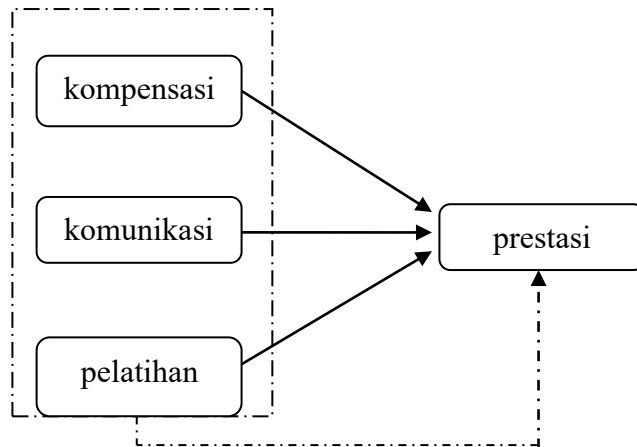
Komunikasi

Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan elemen penting dalam kehidupan manusia. Ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain, terjadilah aktivitas komunikasi, sehingga dapat dikatakan komunikasi merupakan hasil dari hubungan sosial. Menurut Riyadi (2011: 272), komunikasi adalah proses mentransfer pemahaman atas pemikiran atau bentuk informasi dari satu orang ke orang lain. Transfer makna disini tidak hanya melibatkan komunikasi yang digunakan saat dialog, melainkan juga tentang intonasi, ekspresi wajah, dan breakpoint suara.

Pelatihan

Menurut Nurullita (2017: 4) Secara umum pelatihan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Melalui pelatihan, perusahaan bisa mendapatkan investasi yang lebih baik dan tepat dalam menghadapi tantangan manajemen yang terus mengalami perkembangan dengan menghadapi karyawan yang bisa menyelesaikan persoalan. Dari sudut pandang tindakan, pelatihan adalah pekerjaan yang sistematis, tujuannya adalah untuk meningkatkan *skill* sumber daya manusia, individu, kelompok dan organisasi, organisasi ini perlu mengurus tugas-tugas masa depan dan mengatasi masalah yang muncul dalam organisasi.

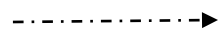
Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Sumber : dikembangkan oleh peneliti

Keterangan:

 = Pengaruh secara parsial
 = Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

H1= Kompensasi, Komunikasi, Dan Pelatihan Berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H2= Kompensasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H3= Komunikasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H4= Pelatihan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Metode Penelitian**Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Explanatory resear. Menurut Sugiyono (2014), "Explanatory research adalah suatu metode yang dirancang untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya".

Tempat Penelitian

Tempat penelitian berada di Koperasi Unit Kelurahan Pakis, Jln. Raya Asrikaton di Kecamatan Parkes, Kabupaten Malang.

Waktu penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan juni-desember 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi menggunakan seluruh 40 karyawan Koperasi Unit Desa Pakis tahun 2020. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai Koperasi Desa Pakis (yaitu 40 pegawai), karena jumlah pegawai kurang dari 100 maka seluruh populasi akan diteliti.

Definisi Operasional Variabel**Kompensasi**

Menurut Sunarsi (2018: 16) kompensasi dapat diartikan sebagai kompensasi yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. faktor internal serta eksternal perusahaan sangat mempengaruhi kompensasi, yaitu jaringan dari berbagai sub-proses dalam memberikan suatu kompensasi terhadap karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dan memotivasi mereka dalam mencapai suatu tingkatan pencapaian yang lebih tinggi.

Komunikasi

Berdasarkan Susanto Norbert Weiner (2010: 13), komunikasi dianggap akan lebih efektif jika stimulus yang dilakukan dan makna pengirim atau sumber berhubungan erat dengan stimulus yang diterima dan dapat dimengerti oleh penerima. artinya, ada kesamaan pengertian antara pengirim (S) dan penerima (R). Jika hal ini dilakukan, maka komunikasi akan berjalan dengan baik.

Pelatihan

Menurut Nurullita (2017: 4) Secara umum pelatihan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Melalui pelatihan, perusahaan bisa mendapatkan investasi yang lebih baik dan tepat dalam menghadapi tantangan manajemen yang terus mengalami perkembangan dengan menghadapi karyawan yang bisa menyelesaikan persoalan.

Prestasi Kerja

Menurut Aldi dan Susanti (2019: 67), evaluasi prestasi kerja mengacu pada kualitas seta kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan pada saat melakukan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evaluasi kinerja yang benar, tertib dan tepat dapat membantu menambah motivasi kerja sekaligus juga meningkatkan loyalitas karyawan.

Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer, data primer merupakan data yang dihasilkan atau diperoleh langsung di tempat oleh peneliti atau orang yang membutuhkan (Mustofa 2012).

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan dataya melalui penyebaran kuesioner. Menurut Lami (2019: 199), metode survei kuesioner diartikan sebagai pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini Metode analisis data bersifat penelitian kuantitatif dikarenakan berupa angka-angka dan metode pengukurannya menggunakan analisa statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan *SPSS 24*

Hasil Analisis Data

Uji Validitas
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	NilaiKMO	Ket
1.	Kompensasi	0,665	Valid
2.	Komunikasi	0,632	Valid
3.	Pelatihan	0,703	Valid
4.	PrestasiKerja Karyawan	0,688	Valid

Sumber:Data primer tahun 2020

Dari Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa nilai KMO semua variabel lebih besar dari 0,5 yang berarti datanya valid.

Uji Reliabilitas
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
1.	Kompensasi	0,728	5	Reliabel
2.	Komunikasi	0,739	3	Reliabel
3.	Pelatihan	0,650	4	Reliabel
4.	Prestasi Kerja	0,699	4	Reliabel
Total			16	

Sumber: Data primer tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48989190
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,080
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer tahun 2020

Dari tabel 4.10 jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 5%, data terdistribusi normal. maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier						
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,264	2,608		2,402	,022
	Kompensasi	,528	,188	,677	2,806	,008
	Komunikasi	-,520	,284	-,408	-1,833	,075
	Pelatihan	,369	,170	,349	2,174	,036
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Data primer tahun 2020

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sebelumnya maka bisa diuraikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 6,264, menunjukkan bahwa jika kompensasi (X1), komunikasi (X2), dan pelatihan (X3) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja (Y) nilainya 6,264.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,528, artinya variabel kompensasi (X1) mengalami kenaikan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,528 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar -0,520, artinya variabel komunikasi (X2) mengalami kenaikan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,520 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel pelatihan (X3) sebesar 0,369, artinya variabel pelatihan (X3) mengalami kenaikan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,369 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,270	3,698
	Komunikasi	,318	3,143
	Pelatihan	,611	1,638

Data primer 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka variabel tidak akan menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas
Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas

			Unstand ardized Residual
Spearman' s rho	Kompensasi x1	Correlation Coefficient	-,041
		Sig. (2-tailed)	,802
		N	40
	Komunikasi x2	Correlation Coefficient	-,062
		Sig. (2-tailed)	,703
		N	40
	Pelatihan x3	Correlation Coefficient	-,043
		Sig. (2-tailed)	,794
		N	40

Data primer 2020

Dari tabel 4.13 data disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan nilai signifikansi kompensasi (x1) 0,802, komunikasi (x2) 0,703 sedangkan pelatihan (x3) 0,794

Uji F

Tabel 4.14

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,404	3	22,135	9,204	,000 ^b
	Residual	86,571	36	2,405		
	Total	152,975	39			

Data primer 2020

Dari dari tabel 4.14 bisa diartikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena nilai signifikansinya 0,000 di bawah 0,05

Uji T

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,264	2,608		2,402	,022
	Kompensasi	,528	,188	,677	2,806	,008
	Komunikasi	-,520	,284	-,408	-1,833	,075
	Pelatihan	,369	,170	,349	2,174	,036

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data primer tahun 2020

Dari Tabel 4.15 bisa disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil signifikan sebesar 0,008 variabel kompensasi diperoleh uji t yaitu $< 0,05$ maka dikatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Koperasi Unit Desa Pakis. Hal ini dikarenakan saat penelitian ditemukan temuan bahwa Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang selalu memberikan kompensasi kepada setiap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga selalu memberikan gaji sesuai dengan kesepakatan awal.

- 2) Berdasarkan uji-t didapatkan hasil signifikansi variabel komunikasi $0,075 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada unit kerja Koperasi Desa Pakis. Hal ini dikarenakan saat melakukan penelitian bertepatan dengan pandemi covid-19 yang menyebabkan karyawan banyak bekerja dari rumah sehingga jarang terjadi komunikasi antara karyawan dengan atasan dan juga sesama karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil signifikan $0,036$ variabel pelatihan yang diperoleh dengan uji-t nilainya $< 0,05$, maka bisa disimpulkan antara variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Koperasi Unit Desa Pakis. Hal ini dikarenakan saat penelitian ditemukan temuan bahwa Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang sering melakukan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan juga seringkali mengirim beberapa karyawan untuk mengikuti acara-acara pelatihan diluar koperasinya

Kesimpulan Dan Saran

1. Variabel kompensasi, komunikasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
4. Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Saran

1. Bagi perusahaan

 Seperti yang telah disinggung pada bab sebelumnya, variabel kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja, oleh karena itu penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi dan pelatihan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan khususnya di Koperasi Unit Desa Pakis.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

 Dalam melakukan penelitian selanjutnya dapat digunakan dan juga diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya seperti motivasi, gaya kepemimpinan agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan juga lebih efisien.

Daftar Pustaka

Baharuddin, A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).

- Febrianto, A., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Komunikasi, Insentif Dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Giritama, I. P. C., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba di Kuta-Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4).
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lami, R. S. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Konsumen Dalam Menggunakan Jasa Rental Mobil Trans Cendal Bojonegoro (Doctoral Dissertation, Universitas Bojonegoro).
- Mashar, W. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi*, 3(1).
- Mustofa, A. I. (2012). Pengaruh Penyajian Dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pemalang. *Accounting Analysis Journal*, 1(1).
- Novitasari, D. R. (2016). Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Aquafarm Nusantara Klaten (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nurullita, S., & Radiansyah, A. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kemampuan, Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Guru Pns Smp Negeri Di Kota Pangkalpinang. *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 1-27.
- Riandani, W. (2015). Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa Di Kota Balikpapan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 873-887..
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sugiyono. 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung :Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh kompensasi, komunikasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Catur Putra Jaya Depok Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmu Manajemen Fukama)*, 1 (2).
- Susanti, F., & Aldi, Y. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Susanto, E. H. (2010). Komunikasi Manusia Esensi Dan Aplikasi Dalam Dinamika Sosial Ekonomi Politik. Karya Ilmiah Dosen, 1-6.
- Syahyuni, D. (2015). Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Dan Hubungannya Dengan Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Perspektif, 13(2), 153-159.

Ifan Zainul Hasan *) Adalah Alumni FEB UNISMA

Abdul Qodir Djaelan)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Arini Fitria Mustapita*)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA