

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KARYA MANDIRI SURABAYA

Moch Busthomi
busthomi2728@gmail.com
Khuzaini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The research aimed to find out the influence of job training and compensation to employee performance at CV. Karya Mandiri Surabaya. This research used quantitative method. The respondents were 55 respondents. By the sampling technique, saturated sample was applied to consider the sample. Analysis data method in this research used multiple linear regression analysis using SPSS program 21.0. As the result, this research showed that job training had significant influence to the employee performance. Likewise the compensation had significant influence to the performance.

Keywords: Job training, compensation, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden yang ditetapkan sebanyak 55 responden. Dengan teknik pengambilan *sampling* jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sebagai *sample*. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya sehingga perusahaan mampu bersaing dan mencapai suatu tujuan dan memperoleh keuntungan atau laba sesuai target yang diharapkan dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan dan para karyawannya

Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui bagaimana cara perusahaan bersaing dengan perusahaan lain maka perusahaan dituntut untuk perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, karena Sumber Daya Manusia merupakan aset penting perusahaan dalam melakukan persaingan antar perusahaan maka kinerja Sumber Daya Manusia dalam perusahaan merupakan faktor terpenting keberadaannya. Sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan sarana prasarana yang tersedia saja. Tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting pula dalam meningkatkan kunci sukses perusahaan.

Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, tetapi jika tanpa SDM yang berkompeten sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sutrisno,2016:3). Keberhasilan perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu masing-masing karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan pelatihan kerja dan kompensasi. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup karyawannya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan diperlukan karyawan yang profesional dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam hal kinerja. Dalam melakukan pencapaian tersebut perusahaan telah membuat aturan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam perusahaan, dan juga karyawan harus mampu menjalankan tugas-tugas dan beberapa tahapan yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Dalam hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kinerja Sumber Daya Manusia melalauai pelatihan kerja dan kompensasi untuk bekerja lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik. Selain itu dapat juga membantu karyawan dalam proses melakukan kinerja yang baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas yang meningkat bagi perusahaan. Karena, dengan pelatihan kerja yang layak dan kompensasi yang bisa mencukupi kebutuhan karyawannya. Merupakan nilai tambah bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan, sehingga karyawan bisa memberikan kinerja yang sesuai kepada perusahaan.

Pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan persaingan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut, Manullang (2008) pelatihan mampu membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di perusahaan. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan juga pengetahuan karyawan. Menurut, Simamora (2004:344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, sehingga hasil produktivitas kerja yang di inginkan bisa tercapai dan meningkat.

Begitu juga dengan kompensasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut, Samsudin (2006) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Karena dengan memberikan kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja

karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Sebab dengan adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga karyawan mampu membantu perusahaan menunjang keberhasilan. Sebaliknya jika tingkat kinerja Sumber Daya Manusia menurun akan menghambat perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya sangat penting keberadaannya dalam membantu perusahaan mencapai tingkat produktivitasnya yang telah ditentukan. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang memperkerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Maka dari itu pelatihan kerja dan kompensasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kinerja menjadi hal yang penting dalam perusahaan kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dan kepuasan terhadap apa yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebuah perusahaan CV. Karya Mandiri yang terletak di Surabaya adalah salah satu perusahaan yang beroperasi pada bidang usaha kayu yang mampu memberikan kayu terbaik demi kepuasan para konsumennya di seluruh wilayah Indonesia. Demi menghasilkan proses kerja yang baik perusahaan melakukan program pelatihan kerja yang baik, yang dimana nantinya akan menambah pengetahuan kerja karyawan dan akan menambah skill serta *knowlegde* dalam melaksanakan kinerja selama melakukan pekerjaan. Pemberian kompensasi pada karyawan CV. Karya Mandiri juga merupakan hal yang penting harus diperhatikan oleh perusahaan karena jika kompensasi yang diberikan kurang baik maka mempengaruhi kinerja, khususnya kepada karyawan pada saat melakukan proses kerjanya selama ada didalam perusahaan. Karena dengan kompensasi yang baik karyawan bisa termotivasi lebih baik untuk melakukan kinerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah faktor pelatihan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan begitu penulis mengajukan judul penelitian "**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Mandiri Surabaya**". Sesuai dengan latar belakang masalah, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri? (2) Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri? Berkaitan dengan judul penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui : (1) Untuk menganalisis dan menyaji dari pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri. (2) Untuk menganalisis dan penyaji dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri.

TINJAUAN TEORITIS Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. French dalam Gary Dessler (2009:2) menyatakan, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani

aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, penilaian dan semua kegiatan lain yang selama ini dikenal.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. *Perencanaan (Planning)*
Perencanaan adalah proses penentuan tindakan dalam mencapai tujuan. Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan masukan, saran dan informasi kepada pemimpin perusahaan.
- b. *Pengorganisasian (Organizing)*
Setelah dilakukan perencanaan, dengan matang tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi. Fungsi pengorganisasian bertugas membentuk unit-unit yang terdiri dari fasilitas dan sumber daya manusia.
- c. *Pengarahannya (Actuating)*
Setelah unit-unit dibuat sesuai dengan fungsinya masing-masing, maka selanjutnya adalah memberikan pengarahan kepada setiap unit dan karyawan untuk mau bekerja secara efektif dan efisien tanpa paksaan dan dapat bekerja sama dengan unit lain, agar terwujudnya tujuan dari perusahaan.
- d. *Pengendalian (Controlling)*
Fungsi ini dilakukan setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan fungsi pengarahan dilakukan. Fungsi ini berarti melihat, mengamati, mengendalikan, menilai dan mengawasi berjalannya proses pencapaian tujuan perusahaan, apakah karyawan benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- e. *Recrutment/ Pengadaan Tenaga Kerja*
Manajemen Sumber Daya Manusia harus menemukan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan jumlah yang dibutuhkan dalam perusahaan yang dilanjutkan dengan proses seleksi, juga melakukan penempatan sumber daya manusia sesuai dengan keahlian dengan kebutuhan perusahaan.
- f. *Development/ Pengembangan*
Manajemen Sumber Daya Manusia diharuskan dapat mengembangkan karyawan baru, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru dan dapat segera menghasilkan kinerja yang baik.
- g. *Compensation/ Kompensasi*
Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan atas seluruh usaha yang telah mereka lakukan, oleh karena itu fungsi ini sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Kompensasi biasanya diterima oleh karyawan berupa uang yang biasa diterima setiap bulannya atau biasa disebut dengan gaji/ upah.
- h. *Integration/ Pengintegrasian*
Setelah karyawan dapat mengembangkan keahliannya, maka tahap selanjutnya yang harus diperhatikan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana para karyawan dapat merubah sikap dan tingkah laku guna memiliki satu tujuan yaitu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- i. *Maintenance/ Pemeliharaan*
Pemeliharaan yang dimaksud bagaimana cara agar para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan bias menjadi karyawan yang loyal. Hal ini bias diberikan dalam bentuk uang yang biasanya disebut insentif, atau bentuk lain seperti pemberian asuransi kesehatan, penyediaan alat-alat kerja yang memadai, dan menciptakan lingkungan pekerjaan yang

menyenangkan. Jika fungsi pemeliharaan ini kurang diperhatikan bias jadi akan menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan.

j. *Separation/* Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi ini menjamin rasa aman terhadap para karyawan saat perusahaan memutuskan untuk memberikan pensiun, hal ini berhubungan dengan pemberian tunjangan pensiun yang sesungguhnya dana tersebut merupakan dana potongan gaji karyawan tersebut selama aktif bekerja.

Pelatihan kerja

Menurut Simamora (2004:344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya.

Kompensasi

Menurut Tua E.H. (dalam Sunyoto, 2012) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Pemberian kompensasi tersebut bisa dikatakan sebagai kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2014:228) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinetujuarja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiono (2013: 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana pengembangan hipotesis masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004:344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya.

Marwansyah (2014:228) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinetujuarja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Untuk itu sangat diperlukan pelatihan bagi sumber daya manusia agar para karyawan dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*),

keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) agar bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka, dan diyakini dapat berkerja dengan optimal terhadap perusahaan setelah melakukan program pelatihan kerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan.

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri Surabaya.

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tua E.H. (dalam Sunyoto, 2012) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Pemberian kompensasi tersebut bisa dikatakan sebagai kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Menurut Rivai dan sagala dalam Priansa (2014:269) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Besar atau kecilnya kompensasi dilihat dari yang didapat karyawan dalam proses kinerja dan kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja.

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih adalah jenis penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) yaitu jenis penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat atau bias disebut sebagai suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kausalitas (sebab-akibat). Metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif Sehingga penelitian ini akan menjelaskan dan mengukur pengaruh variabel Pelatihan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pada CV. Karya Mandiri Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan tehnik sampling jenuh dalam penelitian ini didasari karena populasi pada karyawan bagian gudang seluruhnya dapat digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Karya Mandiri Surabaya yang berjumlah 55 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data fisik, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sekelompok orang untuk menjadi responden (kuisisioner). Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang ditempatkan di bagian gudang CV. Karya Mandiri Surabaya.

Variabel dan Devinisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007:259). Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Pelatihan kerja dan kompensasi. variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Variabel Bebas

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62) adalah :

1. Tujuan Pelatihan (PK₁)
2. Materi (PK₂)
3. Metode Yang Digunakan (PK₃)
4. Kualifikasi Peserta (PK₄)
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) (PK₅)

Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Indikator kompensasi menurut Huseun Umar (2007:16) adalah :

1. Gaji (K₁)
2. Insentif (K₂)
3. Bonus (K₃)
4. Premi (K₄)
5. Pengobatan (K₅)
6. Asuransi (K₆)

Variabel Terikat

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas (KK₁)
2. Kualitas (KK₂)
3. Ketepatan waktu (KK₃)
4. Efektifitas (KK₄)
5. Kehadiran (KK₅)

Pengukuran Variabel

Menurut Sugiono (2014: 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa

diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Untuk angket data yang diperoleh angket berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert. Dikemukakan Sugiyono (2014: 93) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial di sekelilingnya. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap item sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Kurang Setuju (KS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Bogdan dalam Sugiyono, 2013:244). Tujuan analisis data adalah untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka peneliti menggunakan *Software SPSS (Statistical Package For The Social Sciences)*. *Software SPSS* merupakan sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

Uji Instrument

Pada uji instrument Sugiyono (2015:156) mendefinisikan instrument penelitian sebagai alat ukur seperti tes, kuisisioner, dan wawancara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Uji validitas dan uji reliabilitas instrument merupakan hal yang utama dalam proses pengumpulan data, maka dari itu sebelum instrument digunakan untuk mengumpulkan data, maka harus dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Adapun uji instrument dalam penelitian ini sebagai berikut:

Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuisisioner untuk mengetahui apakah kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid atau tidak valid sehingga dapat diketahui hubungan kuisisioner dengan penelitian. Suatu data dianggap valid apabila r hitung lebih besar dari pada r table. Sebaliknya jika instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji Reabilitas

Menurut pendapat Sugiyono (2014:168), reliabilitas terkait dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Untuk menguji reliabilitas masing - masing instrumen yang digunakan, penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha* (α) dengan menggunakan SPSS 21.0. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi yang dilakukan antara satu variabel dependen dengan beberapa (lebih dari satu) variabel independen (Alhusin, 2009:203).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini :

$$KK = \alpha + \beta_1 P + \beta_2 K + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

P : Pelatihan Kerja

K : Kompensasi

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

e : *error term*

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan data kuisioner sehingga perlu adanya ketepatan dalam hasil yang akan dianalisis. Variabel-variabel yang diuji asumsi klasik yaitu insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Uji asumsi klasik menurut Imam Gunawan (2016) perlu dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat menuju analisis lebih lanjut. Beberapa langkah pengujian ialah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan dan memastikan nilai residual (e_i) yang sudah dikumpulkan memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji *Klomogorov Smirnov* yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hasil uji normalitas menunjukkan apabila besarnya nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel independent penelitian berdistribusi normal. Jika besarnya nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* $< 0,05$, maka nilai residual dari variabel tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antara sesama variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal yaitu variabel bebas dimana nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas di dalam model regresi dengan menggunakan ukuran *tolerance* dan *variance inflation faktor (VIF)*. *Tolerance* mengukur, variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011:106).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian heteroskedastisitas

yang bisa digunakan diantaranya yaitu uji park, Uji Glejser, melihat pola grafik regresi dan uji koefisien korelasi spearman. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan mengamati grafik Scatterplot.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Kuncoro (2009:98) mengatakan bahwa pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penolakan atau penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak.
- b. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dan menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Uji t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Kuncoro, 2009:97). Langkah-langkah sebagai berikut

- a. Perumusan hipotesis.
 - $H_0 : \beta_i \leq 0$ (artinya pelatihan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)
 - $H_a : \beta_i > 0$ (artinya pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan)
- b. Menentukan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%)
- c. Menghitung statistik uji t dengan menggunakan rumus:

$$t = b_i / S b_i$$

Keterangan :

b_i : Koefisien Regresi

$S b_i$: Standart koefisien regresi

- d. Penarikan kesimpulan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Hasil penelitian terhadap 55 responden karyawan mengenai pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan subyek dari karyawan CV. Karya Mandiri. Gambaran umum dalam subyek penelitian ini dilakukan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dibagikan dalam kuisioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 1

Karakteristik Menurut Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelami	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	48	48.3%
2	Perempuan	7	12.7%
Jumlah		55	100%

Sumber:Lampiran 3

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 48 orang (48.3%) sedangkan respnden perempuan sejumlah 7 orang (12.7%).

Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang dibagikan dalam kuisisioner, maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2

Karakteristik menurut Usia Responden

No	Rentang Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 20 Tahun	4	7.3%
2	20-30 Tahun	41	74.5%
3	31-40 Tahun	10	18.2%
Jumlah		55	100%

Sumber:Lampiran 3

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden penelitian terbanyak adalah pada usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 41 orang (74.5%), terbanyak kedua yaitu pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (18.2%) dan yang ketiga yaitu pada rentang usia 20 tahun sebanyak 4 orang (7.3%).

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang dibagikan dalam kuisisioner, maka diperoleh data tentang lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3

Karakteristik Menurut Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 3 tahun	13	23.6%
2	3-5 tahun	35	63.6%
3	6-8 tahun	1	1.8%
4	6-8 tahun	6	10.9%
Jumlah		55	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden terbanyak pada lama bekerja yang pertama yaitu 3-5 tahun sebanyak 35 orang (63.6%), terbanyak kedua yaitu di bawah 3 tahun sebanyak 13 orang (23.6%), dan yang terakhir yaitu 6-8 tahun sebanyak 7 orang (10.9%).

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penelitian yang dibagikan dalam kuisioner, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	22	40.0%
2	Diploma	14	25.5%
3	Sarjana	19	34.5%
Jumlah		55	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden terbanyak pada pendidikan terakhir yang pertama yaitu SMA sebanyak 22 orang (40.0%), kedua Sarjana sebanyak 19 orang (34.5%) dan yang ketiga Diploma sebanyak 14 orang (25.5%).

Deskriptif Variabel Penelitian

Analisi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja

Tabel 5
Hasil Distribusi Frekuensi Tanggapan Variabel Pelatihan Kerja

Indikator Variabel	Frekuensi					Total	N	Mean
	1	2	3	4	5			
Tujuan Pelatihan (PK ₁)	0	0	7	27	21	234	55	4,25
Materi (PK ₂)	0	0	9	26	20	231	55	4,2
Metode Yang Digunakan (PK ₃)	0	0	7	25	23	236	55	4,29
Kualifikasi Peserta (PK ₄)	0	0	10	30	15	225	55	4,09
Kualifikasi Pelatih (PK ₅)	0	2	7	17	29	238	55	4,32
Total	0	2	40	125	108	1.164		4,23

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan "setuju" dalam menjawab pertanyaan yang diberikan tentang pelatihan kerja yang meliputi dari 5 indikator antara lain tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih.

Dari 5 indikator dalam variabel pelatihan kerja kualifikasi pelatih merupakan hal yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan rata-rata 4,32 sehingga diharapkan CV. Karya Mandiri mampu meningkatkan lagi kualifikasi pelatih dalam pelatihan kerja tanpa harus mengesampingkan faktor yang lain.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Tabel 6
Hasil Distribusi Frekuensi Tanggapan Variabel Kompensasi

Indikator Variabel	Frekuensi					Total	N	Mean
	1	2	3	4	5			
Gaji (K ₁)	0	0	6	25	24	238	55	4,32
Insentif (K ₂)	0	0	6	30	19	233	55	4,23
Bonus (K ₃)	0	0	4	33	18	234	55	4,25
Premi (K ₄)	0	0	9	26	20	231	55	4,2
Pengobatan (K ₅)	0	2	8	22	23	231	55	4,2
Asuransi (K ₆)	0	0	7	21	27	240	55	4,36
Total	0	2	40	157	131	1.407		25,56

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan "setuju" dalam menjawab pertanyaan yang diberikan tentang kompensasi yang meliputi 6 indikator antara lain gaji, insentif, bonus, premi, pengobatan, dan asuransi.

Dari 6 indikator dalam variabel kompensasi asuransi merupakan hal yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan rata-rata 4,36 sehingga diharapkan CV. Karya Mandiri mampu meningkatkan lagi asuransi bagi karyawan dalam memberikan kompensasi tanpa harus mengesampingkan faktor lain.

Analisi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7
Hasil Distribusi Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan

Indikator Variabel	Frekuensi					Total	N	Mean
	1	2	3	4	5			
Kuantitas (KK ₁)	0	0	15	19	21	226	55	4,10
Kualitas (KK ₂)	0	0	3	30	22	239	55	4,34
Ketepatan Waktu(KK ₃)	0	0	10	26	19	229	55	4,16
Efektifitas (KK ₄)	0	0	5	39	11	226	55	4,10
Kehadiran (KK ₅)	0	0	9	29	17	228	55	4,14
Total	0	0	42	143	90	1.148		20,84

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan "setuju" dalam menjawab pertanyaan yang diberikan tentang kinerja karyawan yang meliputi dari 5 indikator antara lain kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kehadiran.

Dari 5 indikator dalam variabel kinerja karyawan kualitas merupakan hal yang paling mempengaruhi dalam kinerja karyawan dengan rata-rata 3,34 sehingga diharapkan CV. Karya Mandiri mampu meningkatkan lagi kualitas karyawan tanpa mengesampingkan faktor yang lain.

Teknik Analisis Data Uji Instrument

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas ini dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r hitung $<$ r tabel) maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid, sebaliknya jika (r hitung $>$ r tabel) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Pengujian kualitas data dilakukan dengan sampel sebanyak 55 orang. Angka kritik pada penelitian ini adalah $N - 2$ maka $55 - 2 = 53$ dengan tarif signifikan $\alpha = 5\%$. Maka r tabel untuk angka kritik dalam penelitian ini adalah 0,266. Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Pelatihan Kerja (PK)	PK ₁	0,317	0,266	VALID
	PK ₂	0,798	0,266	VALID
	PK ₃	0,278	0,266	VALID
	PK ₄	0,761	0,266	VALID
	PK ₅	0,481	0,266	VALID
Kompensasi (K)	K ₁	0,433	0,266	VALID
	K ₂	0,743	0,266	VALID
	K ₃	0,744	0,266	VALID
	K ₄	0,602	0,266	VALID
	K ₅	0,524	0,266	VALID
	K ₆	0,291	0,266	VALID
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,566	0,266	VALID
	KK ₂	0,376	0,266	VALID
	KK ₃	0,765	0,266	VALID
	KK ₄	0,366	0,266	VALID
	KK ₅	0,817	0,266	VALID

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan yang mrngukur variabel pelatihan kerja (PK), kompensasi (K), dan kinerja karayawan (KK), secara keseluruhan dikatakan valid. Hal ini dapat diketahui bahwa dari semua item pernyataan variabel-variabel tersebut dikatakan valid, karena mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ 0,266).

Uji Reliabilitas

Menurut pendapat Sugiyono (2014;168), reliabilitas terkait dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Untuk menguji reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach aplha* (α) dengan menggunakan SPSS 21.0. suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *cronbach alpha* (α) $>$ 0,70.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (PK)	0.782	Reliabel
Kompensasi (K)	0,782	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,782	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel dalam kuisisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja (PK) dan kompensasi (K), sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (KK) sebagai variabel terikat. Model regresi linier berganda ini didapat dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,237	2,388		1,385	0,172
Pelatihan kerja	0,507	0,138	0,484	3,662	0,001
Kompensasi	0,270	0,118	0,302	2,287	0,026

Dependent variabel:KK

Sumber:lampiran3

Model regresi linier berganda yang didapat dari tabel diatas adalah :

$$KK = 3,237 + 0,507PK + 0,270K + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif maka dengan tidak ada pelatihan kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan meningkat.
2. Nilai koefisien pelatihan kerja (PK) positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
3. Nilai koefisien kompensasi (K) positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdasarkan normal dapat diuji dengan metode Kolomogorov Smirnov maupun pendekatan grafik.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat bantu SPSS 2.1.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

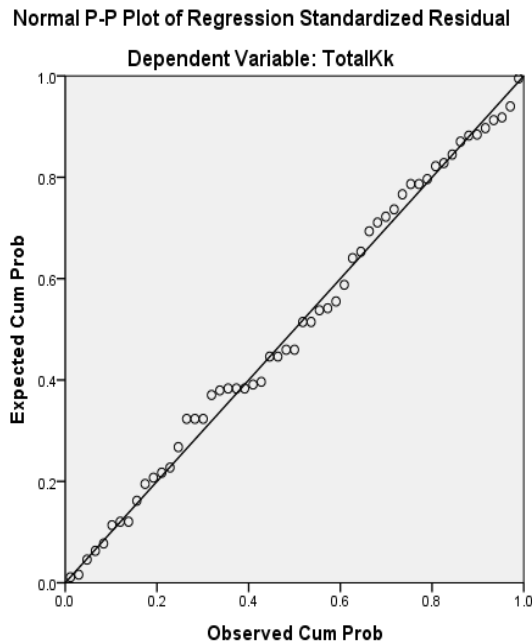
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,35437373
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,050
	Negative	-0,066
Kolmogorov -Smirnov Z		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar $0,200 > 0,050$, hal ini menunjukkan bahwa dengan ketentuan yang telah ditetapkan bahwa model pada tabel tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan Grafik

Pendekatan yang kedua bias digunakan untuk menilai normalitas data dengan menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik normal P-P Plot of Regression Standartized Residual, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Hasil grafik normalitas yang telah diolah ,melalui program SPSS 2.1.0 di sajikan dalam gambar berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Normalitas
Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan grafik normal Standart *P-P Plot Of Regresion* diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan meingkat arah garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi dan nilai diantara variabel bebas. Multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinieritas

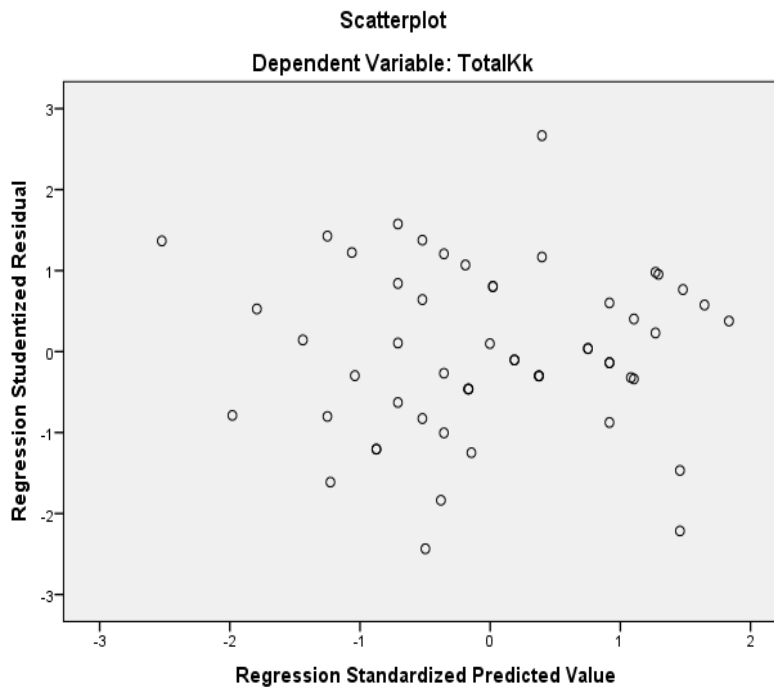
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
PK	1.927	0,519	Bebas Multikolinieritas
K	1.927	0,519	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu pelatihan kerja (PK), kompensasi (K) mempunyai nilai tolerance lebihnbesar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, ha ini menunjukan bahwa penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melauai SPSS 2.1.0. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskestisidas, munculnya gejala heterosdastisidas menunjukan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola pada yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah no pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedatisdas. Hasil uji heteroskedastisidas dengan menggunakan SPSS 2.1.0 adalah sebagai berikut:



Gambar 4
Grafik Uji Heteroskedastisidas

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda dalam mengukur pengaruh secara simultan pelatihan kerja (PK), kompensasi (K) terhadap kinerja karyawan (KK). kriteria Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.055	2	55.528	29.150	.000 ^b
	Residual	99.054	52	1.905		
	Total	210.109	54			

a.Predictor: (constant) K, PK

b.Dependent variabel: KK

Sumber: lampiran 5

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui nilai Sig uji F mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah nilai 0,05 sehingga dapat dinyatakan pengaruh model regresi variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi R² merupakan perangkat yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.727 ^a	.529	.510	1.380	

a. Predictors: (Constant), TotalK, TotalPk

b. Dependent Variable: TotalKk

Sumber : lampiran 1 diolah

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai R² yang didapat adalah sebesar 0,529 yang berarti variabel bebas pelatihan kerja dan kompensasi dalam penelitian mampu menjelaskan adanya hubungan sebesar 52,9 % terhadap variabel terikat kinerja karyawan. sisanya sebesar 48 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji t dilakukan untuk menguji signifikansi. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan kerja (PK) dan kompensasi (K), terhadap kinerja karyawan (KK).

Tabel 15
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,237	2,388	N	1,385	0,172
Pelatihan kerja (PK)	0,507	0,138	0,484	3,662	0,001
Kompensasi (K)	0,270	0,118	0,302	2,287	0,026

Sumber: Lampiran 1 diolah

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui dari masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja (PK) dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$.
- Hasil uji t variabel kompensasi (K) dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,026 < 0,05$.

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri Surabaya.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri.

Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu serta meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kinerja. Pelatihan kerja ini jelas akan membuat seorang karyawan akan lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan mampu bersaing dengan karyawan yang lainnya dengan hasil yang didapat setelah mereka mengikuti program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana (2017) dengan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,026 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai dari pelaksanaan diorganisasi atau perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, tunjangan dan lainnya. Kompensasi bisa dalam bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung. Dalam perusahaan pemberian kompensasi di bagi dalam dua bentuk yaitu kompensasi langsung yang dapat berupa gaji pokok, bonus, insentif sedangkan pemberian kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan, asuransi kesehatan, dana pensiunan dan lainnya, dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martinus (2016) dengan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pelatihan kerja yang diberikan CV. Karya Mandiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi yang diberikan CV. Karya Mandiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya:

1. Saran Bagi Instansi
 - a. Diharapkan CV. Karya Mandiri dapat meningkatkan lagi program pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, karena berdasarkan hasil pengujian pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan
 - b. Diharapkan CV. Karya Mandiri dapat meningkatkan lagi terkait pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung kepada karyawan, karena berdasarkan hasil pengujian kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik pemberian kompensasi dapat juga semakin baik kinerja karyawan.
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan dapat menambah variabel lain diluar penelitian ini seperti contoh: keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian.
 - b. Diharapkan peneliti menggunakan objek yang lain untuk melakukan penelitian, seperti perusahaan yang berbeda ataupun instansi pemerintah.
 - c. Diharapkan peneliti menggunakan metode wawancara untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Biech dan Priansa, D. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Darsono dan Siswanto, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting. Jakarta.
- Desler, G. 2009. *Manajemen SDM*. Buku 1. Indeks. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Bandung.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Murty, W.P., dan G. H. Winarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motiasi dan Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan. Surabaya.
- Martinus, E. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina. Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 17 (2).
- Notoatmodjo, S. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori Ke Praktek. Rajawali Pers. Jakarta.
- Rivai, V. dan S. E. Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robert, M. 2011. *Human Resource Management (Edisi 10)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusiia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manuisis*. Edisi Ketiga. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Silvia, T,. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 50 (8). 90-125.
- Sanyoto, I. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawa Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Wahana Ottomira Multiartha TBK. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 9 (3). 10-21.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS Center Of Academi Publishing Service*. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Mulia Kencana. Bandung.
- Suwanto dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Wicaksana, R,. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. Pos Indonesia (persero). Kantor Cabang Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 15 (2). 110-125.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Rajawali Press. Jakarta.