

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOPSELL GROUP

Vida Purnama Sari
vdaprnmsri08@gmail.com
Triyonowati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources is one of the important elements in achieving job productivity. Without it, company cannot run as good as it takes. As consequence, the company's objectives are not accomplished. This research aimed to find out the effect of job training, compensation and work discipline on employees' performance of Topsell group, branch Sidoarjo. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. In line with, there were 32 respondents as sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25. According to the research result, it concluded job training had positive and significant effect on employees' performance. It mean, the higher the quality of job, training, the higher the employees' performance would be. Likewise, compensation had positive and significant effect on employees' performance. In other word, properly compensation would give positive effect on employees' performance. Similarly, work discipline had positive and significant effect on employees' performance. It mean, employees could have their better performance as they applied higher job discipline.

keywords: Job Training, Compensation, Work Discipline, Employees' Performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi salah satu pokok penting dalam tercapainya produktivitas kerja, tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan tentu tidak dapat berjalan dengan semestinya dan tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Topsell group Cabang Sidoarjo. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif dan menggunakan Teknik sample jenuh dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 responden, Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistical product and service solution*) versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kualitas pelatihan kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat kemampuan kinerja karyawan, Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika pemberian kompensasi sesuai maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. dan Disiplin kerja dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya jika karyawan bisa menerapkan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kata Kunci: Pelatihan kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi saat ini mendorong manusia untuk bergantung pada teknologi, semua pihak selalu mengandalkan teknologi terbaru dalam setiap aktifitas kesehariannya, hal ini membuat teknologi menjadi kebutuhan dasar setiap orang. Dari orang tua, anak muda, anak kecil, bahkan orang awampun sudah mulai menggunakan teknologi dalam memenuhi berbagai kepentingan mereka dimulai dari handphone, jam tangan handphone, laptop dan berbagai macam produk yang semakin memiliki variasi kegunaan yang sangat penting bagi manusia. Kemajuan teknologi yang semakin pesat ini menjadi sebuah peluang bisnis bagi para pengusaha, berbagai pusat perbelanjaan dan retailpun mulai banyak bermunculan di Indonesia.

TOPSELL Group merupakan salah satu toko retail *handphone* dan *accessories* yang menargetkan pangsa pasar di Jawa Timur untuk saat ini, dan memiliki target untuk menyebar ke seluruh Indonesia sebagai toko retail *handphone* dan *accessories* terlengkap. Sejalan dengan visi yang membuatnya terus berkembang, disisi lain dalam meningkatkan perkembangannya itu diperlukan produktivitas untuk menunjang berjalannya visi tersebut. Sumber daya manusia menjadi salah satu pokok penting untuk mencapai produktivitas kerja, tanpa sumber daya manusia aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. setiap aktivitas perusahaan selalu memerlukan pekerja dengan kemampuan yang sesuai guna tercapainya tujuan yang diharapkan. Setiap kegiatan akan dapat dinilai produktif apabila setiap kinerja karyawan berjalan efektif dan efisien. Kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai proses dan alur yang berlaku (Priansa, 2017:49). Kinerja Karyawan merupakan sesuatu hal yang dilakukan dengan memanfaatkan peluang yang ada didukung dengan kemampuan yang dimiliki serta dilakukan dengan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Guna menciptakan kepuasan pelanggan dan keefektifan kerja karyawan perusahaan tetap harus melakukan pelatihan kerja agar para karyawan bisa lebih berkembang dengan dukungan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang bisa memenuhi kebutuhan perusahaan sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang maksimal.

Pelatihan kerja merupakan hal wajib yang harus diberikan oleh perusahaan guna meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga membuat para pekerja mampu mencapai produktivitas yang maksimal dalam melakukan pekerjaan tertentu dan tugas tertentu (Notoatmodjo, 2009:16). Pelatihan kerja akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan dan kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan adanya kompensasi yang sebanding dengan kinerjanya. Kinerja yang maksimal juga didukung oleh berbagai aspek kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang sudah dilakukan untuk perusahaan.

Kompensasi merupakan salah suatu bentuk imbalan kepada para pekerja atas kemampuan individu yang dikerahkan dalam setiap pekerjaan yang diberikan dan berbagai tugas yang telah di kerjakan (Hasibuan, 2013:119) Kompensasi yang diberikan perusahaan sering terjadinya ketidakadilan sehingga bisa menimbulkan produktivitas kerja menurun, maka dari itu perlu ditinjau dari segi waktu dan kualitas kerja, apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja dan loyalitas mereka. Semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi yang sesuai maka akan memberikan peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut, disisilain tanggung jawab atas karyawan itu sendiri juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa kedisiplinan tinggi cenderung akan selalu mematuhi prosedur-prosedur dalam perusahaan.

Disiplin karyawan akan memberikan kesan positif bagi perusahaan maupun para pelanggan yang mana karyawan akan melakukan tanggung jawabnya dalam mematuhi semua aturan dan norma dengan baik sehingga karyawan bisa semakin cekatan dalam bekerja. Dengan melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi yang sesuai, tindakan ini juga akan mengurangi adanya *complain*-an dari pelanggan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan rasa ketersediaan diri dalam mentaati aturan dan norma-norma yang ada di perusahaan (Fahmi, 2016:70). Disiplin akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan karena mereka akan bekerja lebih maksimal yang mana semakin tanggap karyawan dalam menjalankan kegiatan yang sudah sesuai dengan alur dan tindakan sesuai peraturan tahap - tahap yang diberlakukan, maka akan lebih memangkas waktu dalam proses pemesanan (*sales order*), pembayaran (*payment*) hingga di terimanya barang yang dibeli oleh konsumen, sehingga bisa meminimalkan apabila terjadi antrian yang panjang, dan akan berdampak positif juga pada pelanggan karena merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Alasan mengapa penulis memilih pelatihan kerja, kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas adalah karena penulis ingin melihat seberapa jauh kerja,

kompensasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang dapat ditemukan dalam penelitian ini antara lain: (1) Apakah pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan TOP SELL Sidoarjo? (2) Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan TOP SELL Sidoarjo? (3) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan TOP SELL Sidoarjo?

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan kerja

Priansa (2014:175) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan ataupun berbagai kegiatan. Sedarmayanti (2016:187) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghindari langkah terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan maupun keterampilan dalam merubah sikap.

Berdasarkan beberapa ahli yang mengemukakan tentang pelatihan, Maka pelatihan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai sebuah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta merubah sikap untuk menghindari terjadinya ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan organisasi yang diharapkan. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga karyawan dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang.

Sahanggamu dan Mandey (2014:516) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang diberika oleh perusahaan dalam memberikan sebuah arahan-arahan yang mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non-managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Indikator variabel pelatihan menurut (Rivai dan Sagala, 2013:226) meliputi: (1) Kualitas Materi Pelatihan Merupakan ketersediaan bahan ajar berupa berbagai teori dan materi pendukung dalam dilakukannya proses awal pemberian informasi terkait dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan didasarkan kebutuhan bagian pekerjaan yang dibutuhkan dalam unit proses tertentu, yang memberikan dampak peningkatan pada kinerja nantinya. (2) Kualitas Metode Pelatihan. Merupakan sebuah teknik dalam proses binaan/ pelatihan yang sesuai dengan apa yang di haruskan atau yang di standarkan pada pelatihan, yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta kinerja karyawan yang baik demi tercapainya suatu tujuan. (3) Kualitas Instruktur Pelatihan Merupakan sebuah tingkat kesesuaian koordinasi dalam penyampaian perintah dalam sebuah pelatihan yang dilakukan, apakah tersampaikan sebuah perintah dengan tingkat kemudahan untuk dipahami dan dijalankan perintah tersebut. (4) Kualitas Sarana dan Fasilitas Pelatihan Merupakan cerminan ketersediaan alat yang digunakan dalam sebuah proses pelatihan dan memenuhi kriteria kebutuhan yang digunakan dalam pelatihan. (5) Kualitas Pelatihan Merupakan penilaian secara keseluruhan atas sebuah pelatihan yang dilakukan apakah telah memenuhi prosedur dalam sistematika pelatihan yang dilakukan.

Kompensasi

Priansa (2017:291) menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu alasan dan motivasi utama seorang karyawan dalam memberikan tenaga, waktu, keterampilan, pengetahuan, serta komitmennya untuk mengharapakan imbalan atau balas jasa atas kinerja

dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Pemberian kompensasi yang layak akan menentukan kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan selain itu pemberian kompensasi juga dapat memelihara serta menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan baik. Hasibuan (2017:119) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan baik bersifat keuangan maupun non keuangan kepada karyawan oleh perusahaan. Kompensasi dapat dinyatakan dengan sebuah imbalan atau balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan karena telah mencapai tujuan perusahaan. Berbagai bentuk pemberian lain yang diberikan oleh pemilik perusahaan atau organisasi kepada para pekerja merupakan bentuk kompensasi perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial sebagai balas jasa atas kontribusinya dalam mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil akan sangat berpengaruh pada semangat kerja dan produktivitas karyawan. Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai akan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif

Kompensasi memiliki beberapa indikator pengukur, Hasibuan (2012: 86) menunjukkan bahwa secara umum kompensasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut: (1) Gaji merupakan pokok penting dalam ketenagakerjaan yang diterima atas apa yang sudah dikerjakan yang dibayar dalam waktu yang tetap dan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dan kepuasan kerja pada umumnya. Sebagian besar ketetapan atas gaji telah ditetapkan di awal dan disepakati bersama antara perusahaan dan pegawai. (2) Bonus akhir tahun maupun bonus lain atas perayaan tertentu yang diberikan oleh penyedia kerja kepada karyawan, biasanya berupa nilai nominal maupun dalam bentuk pemberian sesuatu. (3) Upah insentif merupakan tambahan atas kinerja yang melebihi standar perusahaan yang terkadang nilai persatuan jamnya memiliki nilai lebih tinggi dari gaji. (4) Asuransi Terkadang kompensasi dalam bentuk asuransi merupakan hal penting, baik untuk pegawai maupun perusahaan guna memberikan perlindungan saat proses kerja berlangsung, serta meminimumkan tingkat kerugian yang mungkin terjadi. (5) Fasilitas kantor baik berupa bus antar jemput dan berbagai fasilitas lain yang memberikan kemudahan akses untuk karyawan dan keuntungan lebih yang disediakan perusahaan untuk para pegawainya. Fasilitas-fasilitas yang diberikan tentunya berbeda-beda pada setiap unit kerja guna memberikan kemudahan serta kecepatan, efisiensi, dan semakin efektif dalam proses setiap unit kerja. (6) Tunjangan Kompensasi berupa tunjangan yang memiliki berbagai macam bentuk, mulai dari tunjangan makan siang, transportasi, pulsa/data.

Disiplin Kerja

Fahmi (2016:65) menunjukkan bahwa pola perilaku individu dalam mentaati dan mematuhi setiap aturan yang berlaku serta menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Sinambela (2017:335) menunjukkan bahwa disiplin merupakan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan serta norma - norma social yang ada dalam perusahaan kepatuhan pada aturan atau perintah yang sudah ditetapkan pada setiap organisasi, sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah - masalah kinerja kepada para pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu bentuk tindakan dalam menaati dan mematuhi aturan serta norma - norma sosial yang ada dan sudah ditetapkan pada tiap - tiap perusahaan. Selain itu,

tindakan pendisiplinan yang di terapkan oleh perusahaan bisa berguna untuk membantu karyawan bekerja menjadi lebih produktif dalam bekerja serta meningkatkan kualitas kerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

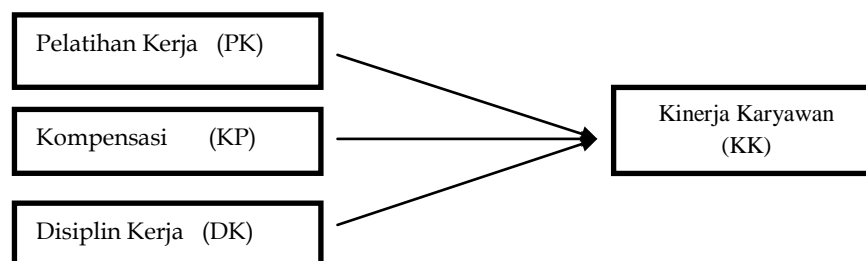
Fahmi (2016:70) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dalam diri dan ketersediaan karyawan mentaati semua peraturan dan norma-norma yang ada di perusahaan, yang memiliki indikator pegukur sebagai berikut: (1) *Coercion* Merupakan sebuah kondisi dengan adanya penciptaan rasa takut, sehingga para karyawan tidak berani untuk melakukan berbagai tindak pelanggaran kedisiplinan. (2) *Remuneration* Merupakan kedisiplinan yang terbentuk dari sebuah kondisi atas pertimbangan dari imbalan yang akan didapatkan, semakin karyawan memberikan kinerja yang optimum kepada perusahaan dan mampu berkontribusi dengan baik maka imbalan yang didapatkan akan semakin meningkat. (3) *Normatif* Merupakan kedisiplinan yang berasal dari berbagai peraturan atau norma - norma yang ada, dimana mulai dari moral yang merupakan sebuah kepatuhan yang didasarkan oleh nilai-nilai luhur, dapat juga berupa sebuah kondisi terasing (bukan berada pada wilayahnya) atau bisa disebut dengan perantauan yang datang ke kota dimana dia berasal, yang menyebabkan seorang individu akan bekerja dengan optimum dan menjaga kepatuhan saat bekerja.

Kinerja karyawan

Priansa (2017:49) menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Moehariono (2012:95) menunjukan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Priansa (2017:54) menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut: (1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Seberapa banyak seorang pegawai menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan. (2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. (3) Kemandirian (*Dependability*) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai. (4) Inisiatif (*Initiative*) berkenaan dengan hal positif yang mempertimbangkan kemandirian dalam memberikan keputusan, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab. (5) Adaptabilitas (*Adaptability*) Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri atau beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan mampu menyesuaikan saat sedang di kondisi-kondisi apapun. (6) Kerjasama (*Cooperation*) berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Seperti *Assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Berdasarkan skema diatas terdapat tiga variabel independen yang mempengaruhi variable dependen sebagai berikut :

- 1) Variabel bebas (*independen*) merupakan variable yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan munculnya variable *dependen*. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Pelatihan kerja, Kompensasi, dan Disiplin kerja.
- 2) Variabel terikat (*dependen*) merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable *independen*. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Garry Dessler dalam Suwatno (Tuhumena *et al.*, 2017) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan sebuah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang guna meningkatkan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan ini memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan nantinya didasarkan hasil dari pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian yan dilakukan oleh Muktiani (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membuat sebuah hipotesis mengenai pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

H1: Pelatihan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:230) menunjukkan bahwa kompensasi mendorong seseorang untuk melakukan peningkatan dalam kinerja, dan besar kecil kompensasi yang didapat oleh pekerja akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kompensasi itu sendiri memiliki dampak langsung atas tingkan kinerja, apabila kompensasi yang diterima oleh pekerja sedikit, tentunya tingkat kinerja karyawan cenderung akan mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan Risqon dan Purwadi (2012) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Istifadah dan Santoso (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membuat sebuah hipotesis mengenai pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

H2: Kompensasi Memiliki Pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fahmi (2016:66) menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi norma-norma yang berlaku dalam suatu wilayah tertentu (perusahaan), dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan kegiatannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, *et al.* (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan didukung oleh penelitian dari Rakasiwi (2012) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membuat sebuah hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut

H3: Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Data yang berupa analisa dalam bentuk skripsi ini yang dapat di peroleh dari suatu kuisioner yang disebarkan kepada responden dan telah memenuhi segala persyaratan yang bertujuan untuk dijadikan sampel populasi didalam penelitian skripsi tersebut. Hal ini diperkuat oleh Sugiyono (2011:8) menunjukkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dalam penelitian dengan pengambilan sampel pada umumnya dan dilakukan secara random. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu simpulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam sebuah penelitian merupakan sebuah wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat objek yang dapat digunakan sebagai sampel dalam penelitian, yang nantinya dapat di teliti dan ditarik sebuah simpulan (Sugiyono, 2011:80). Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dalam penjualan *Handphone* dan *accessories*, tempat penelitian TOPSELL Cabang Sidoarjo yang terletak di Jalan Gajah Mada No.80 Daleman, Pekauman Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi penjualan TOPSELL Cabang Sidoarjo sebanyak 32 orang.

Sugiyono (2011:85) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan mengambil secara keseluruhan jumlah populasi dalam dilakukannya penelitian merupakan sebuah teknik yang disebut sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pedoman yang menyertakan seluruh sampel penelitian dalam sebuah populasi, untuk itu dalam penelitian ini sampel diambil dari semua karyawan divisi penjualan di TOPSELL Cabang Sidoarjo yang berjumlah 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti untuk pengolahan data dalam penelitian tersebut adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari responden/sampel dalam penelitian dari (populasi) sebuah perusahaan yang dilakukan penelitian didalamnya kemudian diolah agar dapat memberikan sebuah nilai tertentu, yang mana pengolahan data dalam penelitian tersebut diperoleh dari *quisisioner*/penyebaran angket (Wiyono, 2011:133). dimana nilai untuk tanggapan sangat tidak setuju diberikan nilai (1) tidak setuju diberikan nilai (2) cukup setuju diberikan nilai (3) setuju diberikan nilai(4) dan sangat setuju diberikan nilai (5).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang tidak tetap atau berubah-ubah dengan berbagai kondisi yang terjadi yang kemudian dicari sebuah informasi terkait penelitian yang dilakukan guna mendapatkan hasil, yang kemudian ditarik sebuah simpulan yang digunakan dalam penelitian (Soewadji, 2012:111). Variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut: Variabel dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yang memiliki besaran pengaruh tertentu terhadap variabel terikat, yang mana variabel bebas tersebut ialah sebagai berikut: (a) Pelatihan Kerja (PK) (b) Kompensasi (KP) (c) Disiplin Kerja (DK). Sedangkan Variabel dependen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian secara keseluruhan harus dilakukan perubahan secara kongkrit agar lebih mudah untuk diukur dan digunakan dalam penelitian dengan membuat sebuah definisi operasional variabel penelitian (Soewadji, 2012:126). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pelatihan kerja diartikan sebagai sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta merubah sikap untuk menghindari terjadinya ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Indikator variabel pelatihan menurut (Rivai dan Sagala, 2013:226) meliputi: Kualitas Materi Pelatihan, Kualitas Metode Pelatihan, Kualitas Instruktur Pelatihan, Kualitas Sarana dan Fasilitas Pelatihan, Kualitas Pelatihan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial sebagai balas jasa dari perusahaan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil akan sangat berpengaruh pada semangat kerja dan produktivitas karyawan. Indikator variabel kompensasi menurut Hasibunan (2012:86) sebagai berikut: Gaji, Bonus, Upah Insentif, Asuransi, Fasilitas Kantor, Tunjangan.

Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk tindakan dalam menaati dan mematuhi aturan serta norma - norma social yang berlaku untuk membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Fahmi (2016:70) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki indikator pengukur sebagai berikut: *Coercion, Remuneration, Normative*

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas di setiap bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut untuk diselesaikan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Priansa (2014:271) menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki indikator pengukur sebagai berikut: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, Kerjasama.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan terlebih dahulu untuk mengetahui seberapa baik sampel yang diambil untuk dapat dinyatakan valid dan memberikan hasil yang baik serta dilakukan pengujian atas kelayakan megenai model pengujian sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan. Beberapa tahapan analisis data yang dapat dilakukan sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian data untuk mengukur apakah data dapat dikatakan valid (layak atau baik) untuk dilanjutkan penelitian (Ferdinand, 2014:217).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah skala yang dinyatakan dengan sebuah instrumen data pengukur yang mana memberikan hasil reliabel (dipercaya), data akan memberikan hasil yang relatif sama meski dilakukan pengujian secara berulang (Ferdinand, 2014:218).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui data yang akan diteliti memiliki kontribusi norma atau tidak, data yang diperoleh langsung dari populasi yang nantinya mewakili variabel terikat (dependen) dan variabel yang mempengaruhi (independen) (Ghozali, 2011:214).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel pada model regresi yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2011:105). Uji yang dilakukan dalam mendeteksi terjadinya multikolinieritas dalam model regresi dapat di ketahui dengan cara berikut: Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10, serta nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 (bebas dari Multikolinieritas) dan Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10, serta nilai Tolerance (TOL) kurang dari 0,1 (Multikolinieritas).

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139) menunjukkan bahwa dalam model regresi jika terjadi sebuah ketidak samaan antar data yang mewakili berbagai ukuran baik skala kecil hingga besar, uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi pada nilai absolut residual terhadap variabel bebas atau independen. Hasil uji akan dinyatakan signifikan diatas tingkat kepercayaan 5%. Deteksi heterokedastisitas dapat dilihat dari tingkat signifikan, dengan dasar analisis: Bila hasil uji signifikansi lebih besar dari 0.05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila hasil uji signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Penelitian ini memiliki variabel independen berupa variabel pelatihan kerja (PK), Kompensasi (KP), disiplin kerja (DK) dan variabel dependen berupa kinerja karyawan (KK). Azwar (2016:10) menunjukkan bahwa teknik analisis data yang berupa regresi linier berganda dapat menerangkan suatu ketergantungan satu atau lebih dari variabel independen serta memberikan dugaan besar dan arah dari pengaruh variabel independen tersebut. Bentuk umum dari regresi linier berganda dalam penelitian ini secara sistematis dapat di terangkan sebagai berikut: $KK = \alpha + \beta_1 PK + \beta_2 KP + \beta_3 DK + \epsilon_i$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 PK$: Koefisien regresi variabel pelatihan kerja

$\beta_2 KP$: Koefisien regresi variabel Kompensasi

$\beta_3 DK$: Koefisien regresi variabel disiplin kerja

ϵ_i : standar error

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Ferdinand (2014:239) menunjukkan bahwa uji kelayakan model dilakukan guna mengetahui model regresi yang diterapkan dapat dinyatakan mampu untuk menerangkan fenomena yang dianalisis. Nilai signifikansi F lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak, dan berlaku sebaliknya jika

seandainya nilai F lebih besar dari α maka model regresi yang digunakan dinyatakan tidak layak.

Uji Determinasi Berganda (R^2)

Ghozali (2011:97) menunjukkan bahwa analisis determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur guna melihat seberapa besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, yang mana variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja, kompensasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam sebuah penelitian menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Ghozali (2011:97) menunjukkan bahwa pengujian dilakukan dengan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan > 0.05 dan t hitung $< t$ tabel maka hipotesis ditolak atau koefisien dinyatakan tidak signifikan, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai signifikan < 0.05 dan t hitung $> t$ tabel maka hipotesis diterima atau koefisien dinyatakan signifikan, maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambar Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan semua karyawan divisi penjualan *offline* maupun *online* yang bertugas menawarkan produk - produk serta melayani apapun kebutuhan konsumennya yang berjumlah 32 orang karyawan. Pada penelitian ini karakteristik responden yang diidentifikasi melalui kuisioner adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan jenis pekerjaan.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin		
Pria	14	43,8%
Perempuan	18	56,2%
Total	32	100%
Umur		
16-20 Tahun	4	12,5%
21-25 Tahun	26	81,3%
>26 Tahun	2	6,2%
Total	32	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA	22	68%
D3	6	19%
S1	4	13%
Total	32	100%
Jenis Pekerjaan		
Front Liner	6	19%
Promotor	26	81%
Total	98	100%

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Dari Tabel 1 terlihat responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan prosentase sebesar 56,2%. Usia terbanyak antara 21-25 tahun dengan prosentase sebesar 81,3%. Pendidikan terakhir terbanyak adalah pendidikan SMA dengan prosentase sebesar

68%. Sedangkan responden terbanyak berdasarkan jenis pekerjaan adalah Promotor dengan prosentase sebesar 81%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini menguraikan dari hasil penelitian terhadap responden dengan melakukan penguraian gambaran data tentang tanggapan dari 32 responden yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja (PK), Kompensasi (KP), Disiplin Kerja (DK), dan Kinerja Karyawan (KK).

Pembahasan ini akan menjelaskan tentang rata - rata mengenai tanggapan responden atas pertanyaan yang memberikan tanggapan terhadap masing - masing variabel, dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden

Variabel	Total Skor	Mean
Pelatihan Kerja	672	4,20
Kompensasi	805	4,19
Disiplin	402	4,18
Kinerja Karyawan	810	4,21

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada Topsell group cabang sidoarjo dengan menyatakan setuju. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden dalam interval kelas termasuk dalam kategori 3,41 - 4,21.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Instrumen Pernyataan	Correlation (Rhitung)	Rtabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (PK)	PK 1	0.774	0.349 Valid
	PK 2	0.748	0.349 Valid
	PK 3	0.716	0.349 Valid
	PK 4	0.771	0.349 Valid
	PK 5	0.760	0.349 Valid
Kompensasi Kerja (KK)	KP 1	0.754	0.349 Valid
	KP 2	0.446	0.349 Valid
	KP 3	0.506	0.349 Valid
	KP 4	0.679	0.349 Valid
	KP 5	0.752	0.349 Valid
	KP 6	0.806	0.349 Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK 1	0.834	0.349 Valid
	DK 2	0.819	0.349 Valid
	DK 3	0.525	0.349 Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK 1	0.501	0.349 Valid
	KK 2	0.551	0.349 Valid
	KK 3	0.430	0.349 Valid
	KK 4	0.749	0.349 Valid
	KK 5	0.804	0.349 Valid
	KK 6	0.422	0.349 Valid

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Pengujian validitas memiliki tujuan uji terhadap butir pertanyaan dalam sebuah angket yang didapat dari para responden dan menggunakan suatu ketentuan dimana jika nilai signifikansi r hitung $>$ dari pada r table, maka dapat dinyatakan bahwa item variabel adalah valid (Ferdinand, 2014: 217). Dari hasil perhitungan korelasi pada table diatas untuk mengukur ketepatan dan menentukan tingkat validitas suatu instrumen dari suatu pernyataan yang dapat dinilai layak atau tidaknya pernyataan tersebut.

Uji Reabilitas

Dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja serta kinerja karyawan kualitas yang berjumlah 20 item indikator, mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,349. Maka hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan tersebut keseluruhannya valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil pengujian reabilitas nampak pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Reabilitas

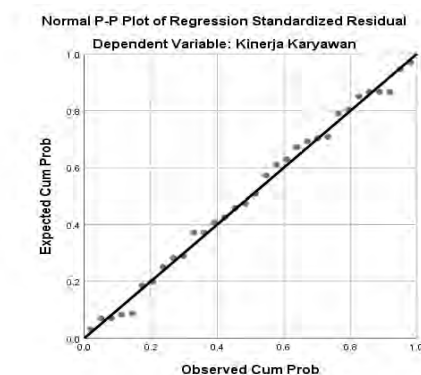
Variabel	Cronbach Alpha	N of Item
Pelatihan Kerja	0.809	5
Kompensasi	0.736	6
Disiplin Kerja	0.700	3
Kinerja Karyawan	0.705	6

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Dari hasil uji reabilitas diatas dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 dengan ini dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan item - item dalam angket atau kuisisioner reliable dan memiliki hasil uji yang konsisten.

Uji Normalitas

Penelitian ini dilakukan uji normalitas dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS 25 dan memberi hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Gambar 1 memberikan gambaran uji normalitas berupa sebaran data (titik) berada di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ghazali (2011: 214) menunjukkan bahwa dalam uji normalitas yang memberikan hasil titik disekitar sumbu diagonal dan mengikutinya, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011: 105) meunjukkan bahwa uji miltikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dimana jika hasil VIF tidak lebih dari 10 serta nilai Tolerance (TOL) lebih dari 0.1 maka dapat dinyatakan bahwa Variabel bebas dari multikollinieritas.

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1.329	3.102		.666	.511			
Pelatihan Kerja	.521	.074	.581	7.031	.000	.826	1.211	
Kompensasi	.256	.103	.285	2.483	.019	.427	2.342	
Disiplin Kerja	.527	.179	.317	2.952	.006	.489	2.045	

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Tabel 5 menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk pelatihan kerja (PK) sebesar 1.211, nilai pelatihan kerja sebesar $10 > 1.211 > 0.1$ dan nilai *Tolerance* $0.826 > 0.1$ yang memberi hasil bahwa variabel pelatihan kerja bebas dari multikolinieritas. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kompensasi (KP) sebesar 2.342, nilai kompensasi ini sebesar $10 > 2.342 > 0.1$ dan nilai *Tolerance* $0.427 > 0.1$ yang memberikan hasil uji bahwa variabel kompensasi bebas dari multikolinieritas. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel disiplin kerja (DK) sebesar 2.045, nilai disiplin kerja $10 > 2.045 > 0.1$ dan nilai *Tolerance* $0.489 > 0.1$ yang memberi hasil uji bahwa variabel disiplin kerja bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan suatu kesamaan varian dari residual dalam penelitian ini. Pedoman yang digunakan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, dengan dasar hasil uji dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika hasil uji sig. > 0.05. Penelitian ini dilakukan dengan uji glejser dengan alat bantu hitung SPSS 25 dan memberi hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.156	1.123		1.030	.312
Pelatihan	-.004	.042		-.018	.931
Kompensasi	-.008	.058		-.042	.885
Disiplin	-.017	.100		-.046	.866

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Dengan ini hasil uji dapat ditarik simpulan bahwa variabel kompensasi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (DK) menunjukkan nilai 0.866, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai sig. > 0.05, dan dapat ditarik simpulan bahwa variabel kualitas pelayanan juga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel *predictor* (independen) dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan bisa di analisa lebih lanjut.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.329	1.997	
1 Pelatihan	.521	.074	.581
Kompensasi	.256	.103	.285
Disiplin	.527	.179	.317

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Pada tabel 7 diatas menunjukkan gambaran persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = 1.329 + 0.521PK + 0.256KP + 0.527DK + \epsilon_i$$

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa:

(1)Nilai koefisien pelatihan kerja (PK) sebesar 0.521

Nilai positif menunjukkan terjadinya sebuah hubungan perubahan yang searah. Artinya jika Pelatihan Kerja (PK) meningkat, maka Kinerja Karyawan (KK) juga akan meningkat dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada palatihan kerja maka Kinerja karyawan akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel bebas Kompetensi (KP) dan Disiplin Kerja (DK) konstan.

(2)Nilai koefisien Kompensasi (KP) sebesar 0.256

Nilai positif juga di tunjukkan oleh variabel kompensasi dimana terjadinya sebuah hubungan perubahan yang searah. Artinya jika Kompensasi (KP) meningkat, maka Kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada kompensasi maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel bebas Pelatihan kerja (PK) dan Disiplin kerja (DK) konstan.

(3)Nilai koefisien Disiplin Kerja (DK) sebesar 0.527

Nilai positif juga di tunjukkan oleh variabel disiplin kerja dimana terjadinya sebuah hubungan perubahan yang searah. Artinya Disiplin Kerja (DK) meningkat, maka Kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada Disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel bebas Pelatihan kerja (PK) dan Kompensasi (KP) konstan.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji dalam penelitian ini dilakukan guna menguji kesesuaian model regresi linier berganda dalam mengukur pengaruh variabel yang mempengaruhi secara simultan terhadap variabel yang dipengaruhi, dan memberikan gambaran atas model regresi apakah layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Pengolahan data yang dibantu dengan alat hitung SPSS 25 memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 8
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	106.844	3	35.615	49.784	.000 ^b
Residual	20.031	28	.715		
Total	126.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, komepensasi, dan disiplin kerja

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0.000 dimana nilai ini < (α) 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan, dalam mengukur pengaruh Pelatihan kerja, komepensasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi adalah pengujian yang dapat dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 89 sebagai berikut:

Tabel 9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.825	.846

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Hasil analisis tabel 9 diketahui besaran R square yang menunjukkan besar sumbangan variabel kualitas Pelatihan kerja (PK), Kompensasi (KP), Disiplin Kerja (DK) Terhadap Kinerja karyawan (KK) sebesar 84.2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian sebesar 15.8%. Nilai ϵ dalam penelitian ini sebesar $\epsilon = \sqrt{1 - 0.158} = 0,9176$.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.329	3.102		.666	.511
Pelatihan Kerja	.521	.074	.581	7.031	.000
Kompensasi	.256	.103	.285	2.483	.019
Disiplin Kerja	.527	.179	.317	2.952	.006

Sumber: Data Sekunder yang di olah, 2020

Pada tabel 10 menunjukkan pengaruh langsung antar variabel yang memberikan hasil uji atas hipotesis yang telah dibuat dimana pelatihan kerja (PK) memiliki pengaruh sebesar 0.521 terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat nilai signifikansi sebesar $0.000 < (\alpha) 0.05$, yang mana hasil ini sesuai dengan hipotesis yang di buat yakni pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Hasil dari kompensasi (KP) juga menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis kedua yang mana nilai kompensasi sebesar 0.256 dan tingkat nilai signifikansi sebesar $0.019 < (\alpha) 0.05$, yang menyatakan bahwa kompensasi (KP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Pada Disiplin kerja (DK) juga menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis ke tiga yang dibuat dimana nilai disiplin kerja (DK) sebesar 0.527 dan tingkat nilai signifikansi sebesar $0.006 < (\alpha) 0.05$, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori yang di ungkapkan Notoatmodjo (2009:16) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan hal wajib yang harus diberikan oleh perusahaan guna meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga membuat para pekerja mampu mencapai produktivitas yang maksimal dalam melakukan pekerjaan tertentu dan tugas tertentu. Jika Pelatihan kerja yang dilakukan *management train* Topsell Group Cabang Sidoarjo semakin baik maka akan memberikan peningkatan pada tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan yaitu "Pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Hasil ini memberikan gambaran bahwa dengan memberikan peningkatan pada pelatihan karyawan maka *product knowledge* para karyawan akan semakin meningkat dan dengan demikian probabilitas terjualnya produk akan semakin tinggi karena pengetahuan yang semakin bertambah seiring dengan pelatihan yang dilakukan dan memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh bolung *et, al.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga didukung dari hasil penelitian dari Mulyani (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2013:119) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan sebuah timbal balik atas kinerja yang sesuai dan dapat dinyatakan sesuai harapan perusahaan kepada karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan serta dapat memberikan gambaran atas kinerja karyawan tersebut sudah dilakukannya dengan baik. Jika kompensasi yang diberikan oleh Topsell Group Cabang Sidoarjo semakin meningkat dan lebih baik maka akan memberikan dampak positif dari peningkatan pada tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan yaitu "Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Penelitian ini memberikan gambaran atas kompensasi yang diberikan Topsell Group Cabang Sidoarjo kepada para karyawan yang telah menunjukkan tingkat kemampuan serta kesesuaian dalam memberikan hasil kinerja yang maksimal serta memberikan gambaran peningkatan searah dengan kenaikan tingkat

kompensasi yang sesuai maka makan karyawan akan memberikan peningkatan pada kinerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan didukung dengan penelitian oleh Istifadah dan Santoso (2019) menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:70) menunjukkan bahwa disiplin akan membawakan dampak yang positif kepada kinerja para karyawan dengan sesuainya kinerja dengan standar operasional dan karyawan mampu mengikutinya dengan baik maka tingkat kinerja akan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Apabila disiplin kerja yang diterapkan pada Topsell Group Cabang Sidoarjo semakin baik maka akan memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu "Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Penelitian ini memberikan gambaran atas disiplin kerja yang diterapkan di TOPSELL Sidoarjo akan memberikan pengaruh searah yang mana semakin baik disiplin kerja diterapkan maka akan memberikan peningkatan pada kinerja para karyawan Topsell Group Cabang Sidoarjo.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh variable independen Pelatihan kerja, Kompensasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan TOPSELL Group Cabang Sidoarjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1)Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Topsell Group Cabang Sidoarjo, Hal ini berarti semakin sering dilakukannya pelatihan kerja untuk lebih meningkatkan pengetahuan pada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Topsell Group Cabang Sidoarjo, Hal ini berarti jika kompensasi dilakukan dengan adil dan karyawan yang telah menunjukkan tingkat kemampuan serta kesesuaian dalam memberikan hasil kinerja yang maksimal serta memberikan gambaran peningkatan searah dengan kenaikan tingkat kompensasi yang sesuai maka karyawan akan memberikan peningkatan pada kinerjanya. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Topsell Group Cabang Sidoarjo, Ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang diterapkan untuk karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini antara lain : (1)Faktor yang mempengaruhi pelatihan ini adalah kinerja karyawan pada Topsell Group Cabang Sidoarjo dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu Pelatihan kerja, Kompensasi, dan Disiplin kerja. Sedangkan masih banyak variable yang bisa digunakan dalam penelitian ini. (2)Penelitian ini hanya mengambil responden seluruh karyawan Topsell Group Cabang Sidoarjo pada divisi penjualan sebanyak 32 orang.

Saran

Dari hasil penelitian pada Topsell Group cabang sidoarjo, maka penulis dapat memberikan saran – saran sebagai berikut : (1) Pelatihan kerja yang dilakukan pihak Topsell Group khususnya cabang sidoarjo sudah dinilai baik, akan tetapi pada instruktur perlu

diperhatikan lagi dalam hal materi dan gaya penyampaian yang dilakukan, misalnya mampu menguasai materi, materi yang disampaikan singkat dan lugas, bersikap rileks atau tidak membuat tegang, dsb. Maka dengan cara itu karyawan bisa memahami dan mengikuti pelatihan dengan baik. (2) Kompensasi diharapkan pemberian kompensasi terutama pada bonus yang selama ini telah diberikan oleh perusahaan dapat lebih ditingkatkan lagi sesuai apa yang sudah ditargetkan. (3) Semua karyawan Topsell Group cabang sidoarjo khususnya pada divisi penjualan, diharapkan akan tetap meningkatkan kedisiplinan kerja, agar bisa berkerja dengan baik dan dapat memperkecil resiko pelanggaran. (4) Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat melibatkan atau menambahkan variable - variable yang belum dicantumkan dalam penelitian ini, yang dimana variable - variable tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada topsell cabang sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, M. S. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal dan Riset Manajemen* 5 (3): 2461 - 0593.
- Bolung, R. V., S. Moniharapon, dan G.G. Lumintang. 2018 . Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMDP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* , 1838 - 1847.
- Dewi, K. W., I. N. Sujana, dan A. Zukhri. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Borwita Citra Prima . *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* , 273-283.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Istifadah, A. dan B. Santoso. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business* , 259-263.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Muktiani, E. 2019. Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor SAR Semarang. *Jurnal Magisma* , 52-62.
- Mulyani, S. 2019. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Enigma. *Jurnal Ilmiah Semarak* , 130-143.
- Notoatmodjo. 2009. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Jakarta: Rineka Cipta
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Managemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pusaka Setia. Bandung.
- Rakasiwi, G. 2015 . Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 03-14.
- Risqon, M., & D. Purwadi. 2012 . Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* , 35-43.
- Rivai, V., dan E. Sagala. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.

- Sahanggih, P. M. dan S. L. Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal IMBA 2 (4)*.: 514 - 523.
- Sedarmayanti. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soewadji, J. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan B*. Cetakan ke Tigabelas. Alfabeta. Bandung.
- Tuhumena, F. M. B., C. Kojo, dan F. G. Worang. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA 5 (2)* : 2124 - 2133.
- Wiyono, G. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan smart PLS 2.0*. Edisi Pertama. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.