

PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sopar Sihar Imanuel Siagian
Soparsiagian@yahoo.com
Khuzaini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia)

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine and to analyze the influence of training, compensation satisfaction, motivation, and labor discipline to the performance of the employees. The population is the employees of PT Armada International Motor Daihatsu Surabaya which is an organization which engages in the field of distributor of Daihatsu automobile. The collection of samples has been done by using purposive sampling with the criteria on the employees as Marketing Officer, Maintenance, and Chief Operating Officer, Head of Administration, and Head of Accounting who has been working for at least 1 year. The collection of data has been carried out by issuing questionnaires to 100 respondents. The data analysis has been carried out by using SPSS 21 version, the data examination has been carried out by using validity tests i.e.: factor analysis, reliability test with Alpha Cronbach. Classic assumption test and multiple linear regressions analysis has been applied in order to prove and to test the research hypothesis. The result of the research which has been done by using model feasibility test indicates the presence of significant influence among training, compensation satisfaction, motivation, and labor discipline variables to the performance of the employees, the determination coefficient test (R_{square}) indicates large contribution. Meanwhile, the partial examination indicates that training, compensation satisfaction, motivation, and labor discipline variables have significant influence to the performance of the employees; motivation is the variable which has the most dominant influence since its partial determination coefficient is larger than training, compensation satisfaction and labor discipline.

Keywords: *Training, Compensation Satisfaction, Motivation, Labor Discipline, and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak distributor mobil Daihatsu. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria pada karyawan *Marketing Officer, Maintenance dan Ka. Bag. Operasional, Admin dan Akunting* yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 100 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21, dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada uji koefisien determinasi (R_{square}) yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi yang cukup besar. Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel motivasi karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar dibanding dengan variabel pelatihan, kepuasan kompensasi dan disiplin kerja.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2005) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, menurut Handoko (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi (Harnanik, 2008). Menurut undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya.

Pemahaman dari motivasi menurut Robbins, (2007) adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Dengan motivasi yang tepat, maka para karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Menurut Setiawan dan Waridin (2009) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Bertolak dari permasalahan yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti apakah benar adanya bahwa peningkatan kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul "PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. ARMADA INTERNATIONAL MOTOR DAIHATSU SURABAYA".

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya ? 2) Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya ? 3) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya ? 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya ? 5) Manakah diantara variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya ?

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dominan diantara variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya ?

Adapun Ruang lingkup dalam penelitian ini agar terarah dan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan permasalahan : 1) Lokasi penelitian atau wilayah studi dan pengambilan data hanya pada lingkup PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 2) Kinerja karyawan yang dimaksud pada studi ini adalah mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 3) Penelitian pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya dilakukan pada periode 2014-2015.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Teori

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang memebentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2008). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

Pelatihan

Pelatihan akan memberikan berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk mengerjakan tanggungjawab lebih besar yang diberikan pada waktu yang akan datang. Program-program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi atau perusahaan dan individu dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Lebih mudah manfaat-manfaat pelatihan dapat dijabarkan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam SDM.

Menurut Marihot (2007), pelatihan didefinisikan sebagai suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) pegawai. Oleh karena itu, pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi.

Menurut Handoko, (2008) "Karyawan-karyawan baru biasanya telah memiliki pendidikan dan pelatihan dasar yang diperlukan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang di peroleh dari organisasi lain yang telah memberikan pada mereka suatu tingkat pelatihan kemampuan dan kecakapan tertentu. Meskipun program orientasi serta latihan dan pengembangan memakan waktu dan dana, hamper semua organisasi melakukannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumberdaya manusia. Pengertian pelatihan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan tekni pelaksanaan kerja tertentu, teliti, dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Kepuasan Kompensasi

Menurut Rivai (2007) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

Menurut Simamora (2008) secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) dan imbalan- imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*).

Motivasi

Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsic* dan *ekstrinsic*. Motivasi yang bersifat intinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Menurut Herzberg (2007), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya

adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2008) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2007).

Malayu (2007) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh empat variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut: 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 2) Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 5) Diantara variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Variabel kepuasan kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya.

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Berdasarkan penggolongan dari penelitian konklusif, penelitian ini termasuk penelitian kausal bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel dalam model penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Ferdinand, (2008) yang menyatakan bahwa penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen.

Gambaran Populasi Penelitian

Adapun objek penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak distributor mobil Daihatsu.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang

peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2008). Menurut Arikunto (2008) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Karena pertimbangan populasi yang terlalu banyak, serta keterbatasan biaya dan waktu, maka penelitian ini dilakukan secara *sampling*.

Sampel

Sampel adalah sebagian elemen-elemen populasi yang digunakan dalam penelitian, sedangkan unit sampel adalah suatu elemen atau sekelompok elemen yang menjadi dasar untuk dipilih menjadi sampel. (Arikunto, 2008). Besarnya sampel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tujuan penelitian. Jika penelitian bersifat deskriptif, maka umumnya membutuhkan sampel yang besar, tetapi jika penelitiannya hanya menguji hipotesis dibutuhkan sampel dalam jumlah yang lebih sedikit (Ferdinand, 2008).

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data subjek (*self report data*) jenis data penelitian berupa opini, pengalaman yang diperoleh melalui responden, dimana responden memberikan respon secara tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu : Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden/informan objek penelitian, data primer dapat diperoleh melalui kuesioner, observasi dan test juga berupa kalimat tertulis atau lisan, perilaku, peristiwa, dan pengetahuan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2008), teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Metode Kuesioner menurut Sugiyono (2008), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet. Yaitu dengan cara memberikan sejumlah lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian pengaruh pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. 2) Metode Dokumentasi ini dilakukan berkaitan dengan obyek dan subyek penelitian melalui pencatatan dokumen-dokumen, arsip-arsip dan bahan-bahan kepustakaan yang terkait dengan penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2007). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Antara lain : 1) Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2008). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). 2) Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2008).

Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis data dimaksudkan untuk memahami apa yang terdapat pada semua data tersebut. Pengolahan dan analisis data penulis menggunakan uji keabsahan data dalam penelitian yang ditekankan pada uji bantuan program SPSS 21 *for Windows version*. Adapun pengolahan data yang dilakukan adalah: 1) Uji Instrumen 2) Uji Asumsi Klasik 3) Analisis Regresi Linier Berganda.

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu pelatihan (Pl), kepuasan kompensasi (KpKp), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$KK = \alpha + \beta_1 P_1 + \beta_2 KpKp_2 + \beta_3 M_3 + \beta_3 DK_3 + \varepsilon$$

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

1. Koefisien Determinasi Secara Simultan (Uji R²)

Menurut Supranto, (2008). Perhitungan ini digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simultan (R²), dalam penelitian ini digunakan perhitungan dengan menggunakan SPSS 21.

2. Pengujian Kelayakan Model

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri pelatihan (Pl), kepuasan kompensasi (KpKp), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya sebagai variabel terikat.

Pengujian Hipotesis 2

Uji t

Untuk menguji signifikan tidaknya variabel pelatihan (Pl), kepuasan kompensasi (KpKp), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya secara parsial dan dominan digunakan uji hipotesis parsial (uji t).

Rumus uji-t menurut Algifari (2007),

$$t_h = \frac{b_i}{SE_{b_i}}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran subyek penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, didirikan pada awal tahun 1980 dengan nama UD. Jujur Jaya yang bergerak pada bidang otomotif yaitu jual beli sepeda motor Honda hingga pada tahun 1980. Pada tahun 1995, PT. Jujur Jaya berganti nama menjadi PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya dan beralih menjadi jual beli Mobil Daihatsu dan menjadi dealer resmi Daihatsu. Pergantian nama tersebut diakibatkan oleh adanya penambahan pemegang saham yang baru, yang awalnya saham tersebut hanya dipegang oleh Bapak Sudirjo Aliman sendiri, sehingga pemegang saham terbagi menjadi dua orang yaitu, Bapak Hardianto Herlim yaitu saudara kandung dari Bapak Sudirjo Aliman dengan Bapak Sudirjo Aliman sendiri sampai dengan pada tahun 2007, Bapak Hardianto Herlim memberikan kuasa penuh kepada puteranya yaitu Bapak Jhonny Aliman untuk memimpin perusahaan dan juga sebagai komisaris sampai saat ini.

Gambaran subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, unit bagian/ bidang serta lama bekerja pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Hal ini digunakan untuk mengungkapkan identitas responden yang diinterpretasikan dari hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi guna menghitung kecenderungan nominal empirik.

Berikut karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, unit bagian/ bidang serta lama bekerja pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Jenis Kelamin

Merupakan gambaran karakteristik responden berkaitan dengan jenis kelamin karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Hasil penelitian dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berkaitan dengan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Percent
Laki-laki	54	54%
Wanita	46	46%
Total	100	100.0%

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa dari 100 responden/ karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, terbanyak adalah mereka yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebesar 54 responden dengan prosentase sebesar 54%, sedangkan sisanya adalah mereka yang berjenis kelamin wanita sebanyak 46 responden dengan prosentase sebesar 46%.

2. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Usia

Merupakan gambaran karakteristik responden berkaitan dengan usia karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Hasil penelitian dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan usia sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristik Responden Berkaitan dengan Usia

Usia	Jumlah	Percent
19 s/d 30 Th	40	40 %
31 s/d 40 Th	41	41 %
> 41 Th	19	19 %
Total	100	100.0%

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa dari 100 responden/4 karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, terbanyak adalah mereka yang berumur antara 31 s/d 40 tahun sebanyak 41 responden dengan prosentase sebesar 41%, disusul kemudian yang terbanyak kedua adalah mereka yang berumur antara 19 s/d 30 tahun sebanyak 40 responden dengan prosentase sebesar 40%, Sedangkan sisanya adalah mereka yang berumur diatas 41 tahun sebanyak 19 responden dengan prosentase sebesar 19%.

3. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Tingkat Pendidikan

Merupakan gambaran karakteristik responden berkaitan dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Hasil penelitian dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 3
Karakteristik Responden Berkaitan dengan Tingkat Pendidikan

Tingk. Pendidikan	Jumlah	Percent
SLTA	35	35%
D3	38	38%
S1/ S2	27	27%
Total	100	100.0%

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwa dari 100 responden/ karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, terbanyak adalah mereka yang berpendidikan (D3) sebanyak 38 responden dengan prosentase sebesar 38%, disusul kemudian yang terbanyak kedua adalah mereka yang berpendidikan SLTA sebanyak 35 responden dengan prosentase sebesar 35%, Sedangkan sisanya adalah mereka yang berpendidikan Sarjana (S1/S2) sebanyak 27 responden dengan prosentase sebesar 27%.

4. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Unit Kerja/ Bagian

Merupakan gambaran karakteristik responden berkaitan dengan Unit Kerja/ Bagian karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Hasil penelitian dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berkaitan dengan Unit Kerja

Unit Kerja/ Bagian	Jumlah	Percent
Marketing Officer	53	53%
Maintenance	17	17%
Ka. Bag. Operasional, Admin dan Akunting	30	30%
Total	100	100.0%

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa dari 100 responden/ karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, terbanyak adalah mereka yang bekerja pada bagian *marketing officer* sebanyak 53 responden dengan prosentase sebesar 53%, disusul kemudian yang terbanyak kedua adalah mereka yang bekerja pada bagian *maintenance* sebanyak 17 responden dengan prosentase sebesar 17%, Sedangkan sisanya adalah mereka yang yang bekerja pada bagian Ka. Bag. Operasional, admin dan akunting sebanyak 30 responden dengan prosentase sebesar 30%.

5. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Lama Bekerja

Merupakan gambaran karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja responden menjadi karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Hasil penelitian dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja responden menjadi karyawan sebagai berikut :

Tabel 5

Karakteristik Responden Berkaitan dengan Lama Bekerja

Unit Kerja/ Bagian	Jumlah	Percent
1 s/d 3 th	40	40%
4 s/d 6 th	43	43%
➤ 7 th	17	17%
Total	100	100.0%

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 5 diatas terlihat bahwa dari 100 responden/ karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, terbanyak adalah mereka yang telah menjadi karyawan diatas 4 s/d 6 th sebanyak 43 responden dengan prosentase sebesar 43%, disusul kemudian yang terbanyak kedua adalah mereka yang telah menjadi karyawan antara 1 s/d 3 th sebanyak 40 responden dengan prosentase sebesar 40%. Sedangkan sisanya adalah mereka yang telah menjadi lama bekerja antara > 7 th sebanyak 17 responden dengan prosentase sebesar 17%.

Deskriptif Tanggapan Responden

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan tanggapan dari 100 responden berkaitan dengan pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. (Ghozali, 42:2007)

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 6
Reliability Statistic

Cronbach Alpha	N of Items
0.780	26

Sumber : Hasil pengolahan data

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan	P _{1.1}	0.283	0.195	Valid
	P _{1.2}	0.274		Valid
	P _{1.3}	0.220		Valid
	P _{1.4}	0.201		Valid
	P _{1.5}	0.253		Valid
Kepuasan Kompensasi	KKomp _{2.1}	0.466		Valid
	KKomp _{2.1}	0.333		Valid
	KKomp _{2.1}	0.305		Valid
	KKomp _{2.1}	0.333		Valid
	KKomp _{2.5}	0.423		Valid
Motivasi	M _{3.1}	0.400		Valid
	M _{3.2}	0.370		Valid
	M _{3.3}	0.319		Valid
	M _{3.4}	0.213		Valid
	M _{3.5}	0.209		Valid
Disiplin Kerja	DK _{4.1}	0.316	Valid	
	DK _{4.2}	0.210	Valid	
	DK _{4.3}	0.282	Valid	
	DK _{4.4}	0.282	Valid	
	DK _{4.5}	0.309	Valid	
Kinerja Karyawan	KK ₁	0.373	Valid	
	KK ₂	0.489	Valid	
	KK ₃	0.478	Valid	
	KK ₄	0.333	Valid	
	KK ₅	0.273	Valid	
	KK ₆	0.318	Valid	

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan pada tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 26 item indikator variabel, mempunyai nilai $r_{hasil} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 26 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik). Berdasarkan hasil Uji Asumsi Klasik yang telah dilakukan diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil :

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

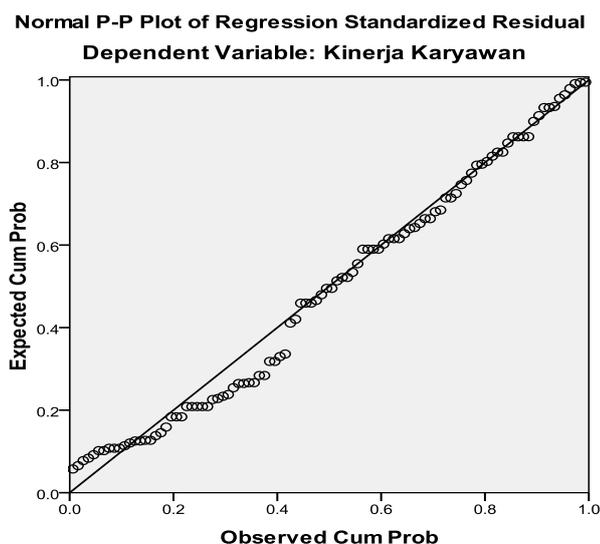
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62632469
Most Extreme Difference	Absolute	.100
	Positif	.100
	Negatif	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		1.000
Asymp. Sig (2-tailed)		.270

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan pada tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,270 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.



Sumber : Hasil pengolahan data

Gambar 1
Grafik Pengujian Normalitas Data

Menurut Santoso (2010: 214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Santoso, (2010 : 206) deteksi tidak adanya Multikolinieritas adalah :

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh tampak pada tabel 9 berikut :

Tabel 9

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Variance Influence Factor	Keterangan
Pelatihan	0.949	1.054	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kompensasi	0.909	1.100	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	0.965	1.037	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.955	1.047	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

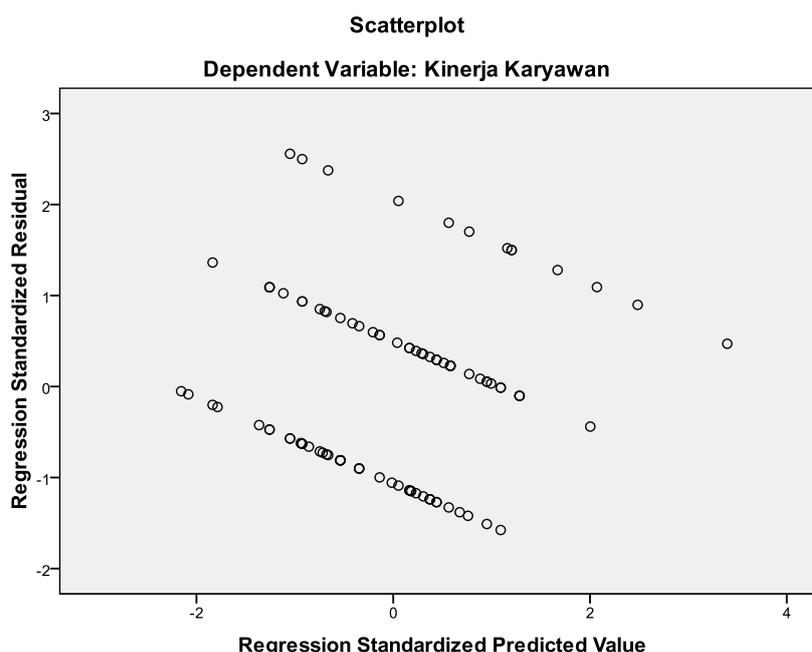
Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan pada tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

3. Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2010: 210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil pengolahan data

Gambar 2

Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya secara linier.

Dalam pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	r
Pelatihan	0.174	0.049	0.201
Kepuasan Kompensasi	0.216	0.007	0.272
Motivasi	0.273	0.003	0.300
Disiplin Kerja	0.153	0.036	0.213
Konstanta	1,753		
Sig. F	0,001		
R	0,643		
R ²	0,687		

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari data tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah

$$KK = 1,753 + 0,174P + 0,216KKomp + 0,273M + 0,153DK + e_i$$

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja layak atau tidak digunakan dalam model penelitian.

Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada tabel 18 sebagai berikut :

Tabel 11
Anova^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	8.924	4	2.231	5.457	.001 ^a
Residual	38.836	95	.409		
Total	47.760	99			

a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kompensasi, Pelatihan

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 11 di atas didapat tingkat signifikan uji F = 0,001 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa keempat model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, sangat ditentukan oleh tingkat pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Semakin tinggi tingkat pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya.

Tabel 12
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.636	.597	.764

a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kompensasi, Pelatihan

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data

Hasil pengujian tersebut di atas diketahui Rsquare (R²) sebesar 0,636 atau 63,6% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya adalah besar. Sedangkan sisanya (100 % - 63,6% = 36,4%) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Pengujian Secara Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya.

Hasil pengujian uji t dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya adalah sebagai berikut :

Tabel 13
Tingkat Perolehan Signifikan Masing-Masing Model

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan	.049	Signifikan
Kepuasan Kompensasi	.007	Signifikan
Motivasi	.003	Signifikan
Disiplin Kerja	.036	Signifikan

a Dependent Variable : Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil pengolahan data

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya.

Tabel 14
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	r	r^2
Pelatihan	.201	0,040
Kepuasan Kompensasi	.272	0,074
Motivasi	.300	0,090
Disiplin Kerja	.213	0,045

a Dependent Variable : Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil pengolahan data

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah motivasi karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar dibanding dengan variabel pelatihan, kepuasan kompensasi dan disiplin kerja.

Pembahasan

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja layak dijadikan model penelitian. Hasil ini juga mencerminkan bahwa keempat model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya sangat ditentukan oleh tingkat pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya tersebut. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,687 atau 68,7% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kerja karyawan terhadap PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya memiliki hubungan yang erat.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,049 < \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan yang dilakukan akan memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2009) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hasil ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Marihot (2007) dan Robbins (2008), pelatihan didefinisikan sebagai suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) pegawai. Oleh karena itu, pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Hal ini menyebabkan pentingnya sumberdaya manusia dalam kinerja suatu perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,007 < \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kompensasi yang diperoleh oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Hasil ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Handoko (2008) dan Sjafri (2008), mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis, (2009) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat teori menurut Herzberg (2007) dan Rivai (2008) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,036 < \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laili (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat teori menurut Setiyawan dan Waridin (2009) serta Arikunto (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya, yang artinya semakin meningkatkan pelatihan karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 2) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 3) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 4) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran Kebijakan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : 1) Saran bagi instansi yaitu (a) para penyelenggara perusahaan sebaiknya meningkatkan pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan secara kontinyu dan terjadwal, sehingga menghadapi produk baru dan keluhan pelanggan akibat lamanya pelayanan karyawan dapat diminimalisir. Hal ini sesuai dengan indikator penelitian yaitu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian karyawan dalam memahami dan mengoperasikan produk terbaru dari Daihatsu masih kurang, karena itu pihak perusahaan perlu meningkatkan hal tersebut. (b) Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini sesuai dengan indikator penelitian tentang jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan masih kurang

dibandingkan dengan kepuasan kompensasi yang lain karena itu saran kepada perusahaan agar jaminan kesehatan bagi karyawan segera ditambah. 2) Saran Bagi Penelitian Mendatang
Saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut: (a) Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara yang diharapkan dapat mengatasi masalah bias persepsi responden tentang item pertanyaan, sehingga maksud pertanyaan dapat dipahami responden dan hasilnya menghasilkan data yang akurat. (b) Peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengambil objek penelitian lain, seperti perusahaan jasa lainnya dengan penambahan variabel serta lokasi penelitian yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2007. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Amabile, T. M. 2007. "Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do". *California Management Review*, p. 39 -58.
- Arikunto, S. 2008, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Captureasia, 2009. *Konsep dan Pelatihan yang sesuai dengan sertifikasi*. Jakarta: People and Organization Departement.
- Douglass, L. M. 2005. *The Effective Nurse: Leader and Manager*. St Louis: Mosby Year Book
- Ferdinand, A. 2008. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 3. BP. UNDIP. Semarang.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, S. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Harnanik. 2008. "Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan atas Beban Kerja, Kepuasan Atas Kelas dan Kepuasan atas Supervisi dengan Kepuasan Kompensasi". *EKOBIS, Vol.6, No. 2 Hal 153-165*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Herzberg, F. 2007. *Organizational Behavior*, Tenth Edition, New Jew Jersey : Prentice Hall.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. :Jakarta: Bumi Aksara
- Kinman, G. and R. Kinman, 2007,"The Role of Motivation to Learn in Management Education", *Journal of Workplace Learning*, Vol.13 No.4 P. 132- 143.
- Lubis. (2009). *Depresi Tinjauan Psikologis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Malayu, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Marihot, T. E.. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Martha, 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional, Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat di Surabaya*. Jurnal Penelitian
- McClelland, W. 2007. *Motivating Economic Achievement*. New York : Macmillan Company.
- Parrek, U. 2008. *Motivational Analysis of Organizational Behavior*. USA: University Associate, Inc, MOA-B.
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep. Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, V. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

- Santoso, S. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Syafri. 2008. *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sekaran, U. 2007. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiawan, M. dan Waridin. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudjana, 2007. *Metode Statistik*. Bandung: Transito.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Supomo, B. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Supranto, J. 2008. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.