

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI COFFEE INDONESIA

Anna Pratiwi Juniarti
Amandavarania@gmail.com
Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of training, compensation, and work discipline on employees' performance of PT Sari Coffee Indonesia. While, the research was quantitative. Moreover, the population was all employees of PT Sari Coffee Indonesia which located at West Surabaya. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which all member of population became the sample. In line with, there were 49 respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, proper model test, hypothesis test with SPSS. The research result concluded training had positive and significant effect on employees' performance with regression coefficient for about 0.324 and significance of 0.006. Likewise, compensation had positive and significant effect employees' performance with regression coefficient for about 0.181 and significance of 0.023. Similarly, work discipline had positive and significant effect on employees' performance with regression coefficient for about 0.343 and significance of 0.003. In brief, training, compensation and work discipline had positive and significant effect on employees' performance of PT Sari Coffee Indonesia.

Keywords: training, compensation, work discipline, employee's performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Coffee Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Sari Coffee Indonesia di wilayah cabang Surabaya Barat sebanyak 49 responden. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau sampel jenuh sebanyak 49 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, perumusan hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,324 dan tingkat signifikansi sebesar 0,006, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,181 dan tingkat signifikansi sebesar 0,023 dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,343 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Sari Coffee Indonesia.

Kata Kunci: pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pasti memiliki suatu target dan tujuan masing-masing yang ingin dicapai dalam kurun waktu atau periode tertentu khususnya dalam era globalisasi saat ini. Perencanaan pencapaian tujuan yang telah ditentukan, maka dalam suatu perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang telah terstruktur serta sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Kedua hal tersebut merupakan suatu komponen terpenting untuk keberhasilan berbagai kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun faktor yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan diantaranya disiplin kerja dan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Menurut peneliti Werther dan Davis (dalam Indahingwati dan Nugroho, 2020:24) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah seorang pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi pokok dari sumber daya adalah kontribusinya terhadap suatu organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan dari kontribusi terhadapnya yang pada giliran akan menentukan dimana kualitas dan kapasitas hidupnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan dan seni yang berfungsi untuk mengatur peran tenaga kerja sehingga menjadi efektif dan efisien dalam tercapainya tujuan organisasi perusahaan Hasibuan (dalam Irsyadi dan Indahingwati, 2019:4). Berdasarkan pendapat kedua para ahli tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hasil baik berupa kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan, sehingga dapat dijadikan suatu tolak ukur dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Pendapat menurut Mangkunegara (dalam Hasanah, I dan Indahingwati, A 2017:4) menjelaskan bahwa definisi kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Nawawi (2013:235) mendefinisikan kinerja merupakan suatu kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi dengan demikian dapat didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan mengelola sumber daya manusia yang terdapat di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diminta baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan diperlukan adanya suatu kinerja karyawan yang berkualitas, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator dalam merekrut karyawan yakni program pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Karyawan yang akan ikut pelatihan harus melalui *assessment* terlebih dahulu sehingga akan diketahui antara ekspektasi dan kinerja sesuai dengan kebutuhan, materi pelatihan yang sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan. Pelatihan perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. 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 memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan dimasa yang akan datang. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang harus 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 (Hasibuan, 2016:52)

Selain pelatihan, faktor kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasibuan (dalam Indahingwati 2017:39) menyatakan bahwa kompensasi yaitu seluruh pendapatan yang berupa uang, barang yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa atas hasil kerjanya yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan seperti pemberian gaji atau upah, dan bonus apabila mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang seperti tunjangan transport bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Hasil kerja yang baik dan pemberian upah atau gaji yang sesuai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat diantara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir.

Salah satu kegiatan lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya penerapan disiplin kerja terhadap karyawan. Menurut Fahmi (2016:65) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan yang diterapkan terhadap karyawan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Suatu perusahaan yang menerapkan disiplin kerja terhadap para karyawannya akan berdampak positif terhadap kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya akan mencerminkan kinerja pegawai itu sendiri.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, sedangkan pendapat menurut Simamora (dalam Indahingwati dan Nugroho, 2020:27), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya pendayagunaan, peningkatan kualitas pegawai, penelitian, pemberian imbalan atas balas jasa serta pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Menurut Hasibuan (2016:10) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan beberapa teori diatas manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial.

PELATIHAN

Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa: Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, sedangkan menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu alam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pengertian menurut para ahli tentang adanya program pelatihan merupakan sebuah proses untuk lebih meningkatkan kompetensi terhadap karyawan dan melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Adapun indikator pelatihan menurut Dessler (2015:284) dibagi menjadi, sebagai berikut: (1) Instruktur (2) Peserta Pelatihan (3) Metode Pelatihan (4) Materi (5) Tujuan Pelatihan.

KOMPENSASI

Menurut Sedarmayanti (2017:173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Pendapat lain dari Hasibuan (dalam Supomo dan Nurhayati, 2018:95) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (dalam Fitrianasari, 2016:13) menyatakan: Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan baik berupa finansial maupun nonfinansial berdasarkan pekerjaan yang dilakukan pegawai. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan alat pengikat pegawai untuk setia terhadap organisasi dan memberikan pengorbanan yang lebih kepada perusahaan atau segala sesuatu pemberian organisasi atas balas jasa yang diterima oleh karyawan baik secara langsung berupa uang, gaji, bonus dan lain-lain, maupun tidak langsung berupa tunjangan, penghargaan, fasilitas dan cuti, sebagai imbalan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Adapun indikator kompensasi menurut menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan sebagai berikut: (1) Gaji (2) Insentif (3) Bonus (4) Upah (5) Asuransi.

DISIPLIN KERJA

Menurut Sutrisno (2016:96) dalam Mulyadi (2015:62) disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi, sedangkan Menurut Mulyadi (2015:62) disiplin kerja adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Selain itu Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Adapun menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2016:356) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: (1) Frekuensi Kehadiran (2) Tingkat Kewaspadaan (3) Ketaatan pada Standar Kerja (4) Ketaatan pada Peraturan Kerja (5) Etika Kerja.

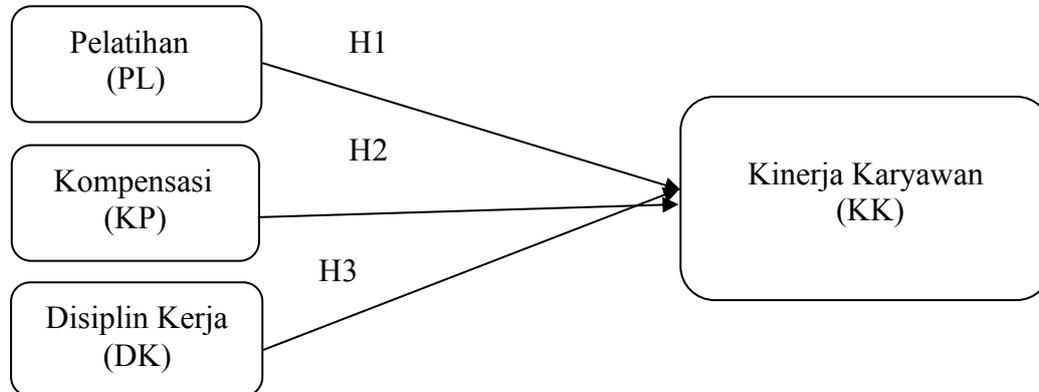
KINERJA KARYAWAN

Mangkunegara (2017:67), mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang menghasilkan kinerja yang bagus, maka berbagai upaya akan ditempuh perusahaan agar meningkatkan kinerja para karyawannya. Menurut pendapat Suparyadi (dalam Nugroho dan Indahingwati 2020:230) Kinerja Karyawan ialah upaya untuk mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan secara sistematis dan terus menerus oleh organisasi agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang optimal sehingga mampu mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka peneliti dapat memahami definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Menurut pendapat Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: (1) Ketepatan Penyelesaian Tugas (2) Kesesuaian Jam Kerja (3) Tingkat Kehadiran (4) Kerjasama Antar Karyawan (5) Kepuasan Kerja.

PENELITIAN TERDAHULU

Rachmania *et al.*, (2015) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Saung Ranggon Kota Tasikmalaya. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Permana *et al.*, (2017) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pada Karyawan Rumah Makan Warung Mina Denpasar. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Palupi dan Triani (2019) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Sisingamaraja Semarang. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Monika *et al.*, (2019) Penelitian ini digunakan untuk menguji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada

Warunk Bendito Manado. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Djaelani dan Rachmat (2015) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Selecta Kota Wisata Batu. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1
Rerangka Konseptual
 Sumber: Data primer diolah, 2020

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

- H1 : Pelatihan (PL) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sari *Coffee* Indonesia
 H2 : Kompensasi (KP) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sari *Coffee* Indonesia
 H3 : Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sari *Coffee* Indonesia

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak. Adapun metode lain yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan kuesioner, yang merupakan pengumpulan datanya melalui pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari *Coffee* Indonesia.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi ini merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek sebuah kumpulan dari banyak objek yang tinggal di suatu tempat mempunyai kualitas dan karakteristik yang tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Gambaran dari populasi tersebut menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sari *Coffee* Indonesia yang berjumlah 49 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yaitu 49 orang karyawan, maka semua karyawan PT Sari *Coffee* Indonesia yang berada di cabang Surabaya Barat akan diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:126).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu peneliti mendatangi langsung perusahaan PT Sari *Coffee* Indonesia untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Cara pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT Sari *Coffee* Indonesia. Kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian, untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden, yaitu karyawan yang bekerja di PT Sari *Coffee* Indonesia.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono 2017:27) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan dipahami sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, selanjutnya akan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel *independent* (pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016:19).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang terdapat dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti dari arti sebenarnya yang akan diukur. Dikatakan valid atau tidaknya alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur mencapai tujuan pengukuran tersebut. Jadi validitas merupakan sebuah kemampuan alat pengukuran untuk digunakan apa yang seharusnya diukur, jadi alat ukur yang dapat dikatakan valid akan memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga akan dipercaya bahwa angka yang telah dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$KK = \alpha + b_1PK + b_2K + b_3DK + e$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β_1, β_3	= Koefisien regresi dari setiap variabel independen
PK	= Pelatihan kerja
K	= Kompensasi
DK	= Disiplin kerja
e	= Standart error

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi R digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel - variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen (pelatihan, kompensasi, disiplin kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*, perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah diaman H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal, guna menghindari terjadinya bias. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan probability plot.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas VIF = $1/Tolerance$, jika VIF = 10 maka *Tolerance* $1/10 = 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Uji Hipotesis (t-test)

Pengujian ini dilakukan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable dalam menerangkan variabel terikat. Uji t ini membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan menentukan signifikansi kepercayaan $\alpha = 0,05$ (5%).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pelatihan	0,000	0,05	Valid
Kompensasi	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari hasil yang tertera pada Tabel 1 semua variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja	0,763	Reliabel
Kompensasi	0,869	Reliabel
Disiplin kerja	0,771	Reliabel
Kinerja karyawan	0,840	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig
Konstanta	0,624	-	-
Pelatihan kerja (PL)	0,324	2,902	0,006
Kompensasi (KP)	0,181	2,355	0,023
Disiplin kerja (DK)	0,343	3,202	0,003

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut: $KK = 0,624 + 0,324PL + 0,181KP + 0,343DK + e$. Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien akan dijelaskan dengan analisis sebagai berikut:

Konstanta sebesar 0,624

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (kinerja karyawan) jika seluruh variabel bebas (pelatihan, kompensasi, disiplin kerja) bernilai tetap. Menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja = 0, maka Kinerja Karyawan akan sebesar 0,624.

Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan sebesar (0,324).

Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan yang berarti apabila Pelatihan meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,324 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi sebesar (0,181).

Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan yang berarti apabila Kompensasi meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,181 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar (0,343).

Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan yang berarti apabila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,343 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.613	.23347

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4 diatas didapatkan nilai R sebesar 0,798 nilai tersebut mendekati 1 (satu), hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sangat erat dan positif atau berjalan searah.

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.613	.23347

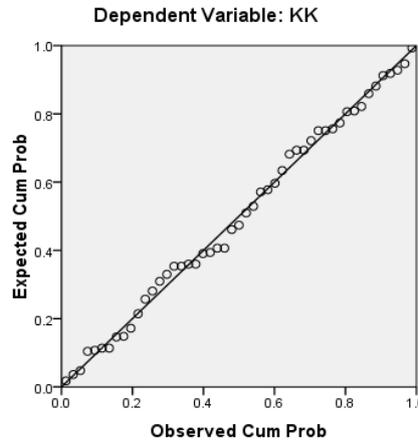
Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 5 tersebut didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,637 atau 63,7%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 63,7% variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik
Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer diolah, 2020

Gambar 2
Grafik Normal Probability

Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

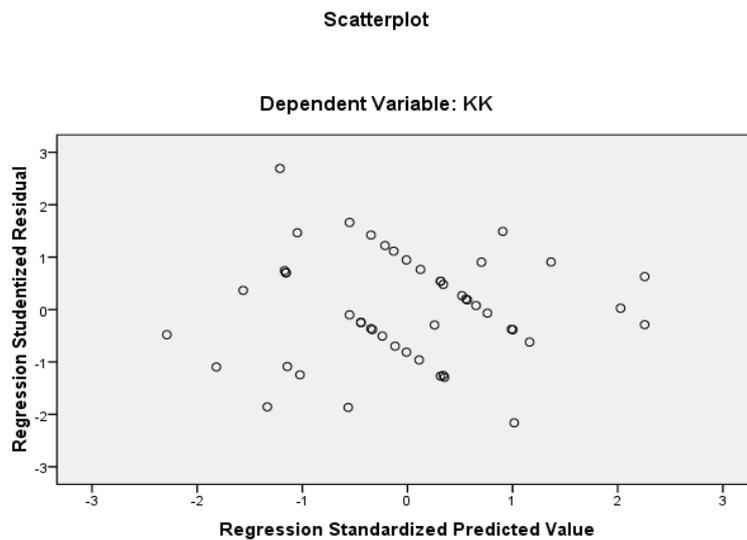
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,497	2,012	Non Multikolinearitas
Kompensasi	0,703	1,422	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,648	1,542	Non Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 6 diatas tampak bahwa nilai tolerance > 0,10 yang ditunjukkan pada variabel Pelatihan (PL) sebesar 0,497, variabel Kompensasi (KP) sebesar 0,703 dan variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,648. Selain itu nilai VIF < 10,00 yang ditunjukkan pada variabel Pelatihan (PL) sebesar 2,012, variabel Kompensasi (KP) sebesar 1,422 dan Disiplin Kerja (DK) sebesar 1,542. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data primer diolah, 2020

Gambar 3
Gambar Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi dalam penelitian.

Uji Kelayakan Model Uji F (Goodness of Fit)

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.300	3	1.433	26.294	.000 ^a
	Residual	2.453	45	.055		
	Total	6.753	48			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: Constant, PL, KP, DK

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	t	Sig	Keterangan
Pelatihan	2,902	0,006	Signifikan
Kompensasi	2,355	0,023	Signifikan
Disiplin Kerja	3,202	0,003	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa:

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk Pelatihan adalah $\alpha = 0,006 < 0,05$ menandakan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan diterima, karena memiliki hasil nilai yang positif yang menandakan memiliki pengaruh signifikan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk Kompensasi adalah $\alpha = 0,023 < 0,05$ menandakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui nilai koefisien regresi yang diperoleh bernilai positif dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja adalah $\alpha = 0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hasil yang didapatkan pada H_3 yang memberikan suatu pernyataan dugaan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang mendapat pelatihan akan mampu bekerja lebih baik. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian Rachmania *et al.*, (2015) yang menemukan bahwa Pelatihan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Menurut pendapat dari Widodo (2015:82) menjelaskan Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqi (2016) menemukan bahwa Kompensasi adalah faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian Palupi dan Triani (2019) yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini juga tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian Lestari *et al.*, (2019) yang juga menemukan Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Apabila suatu perusahaan dalam memberikan Kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas terpenuhi. Perusahaan akan merancang dan mengadministrasikan kompensasi para karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerjanya akan turun.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rahayu dan Indahningwati (2019), hasil penelitiannya menemukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian Djaelani dan Rachmat (2015) yang juga menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan atau penurunan karyawan.

Disiplin Kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin Kerja merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapainya. Disiplin Kerja harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat Pelatihan maka semakin tinggi pula tingkat dari Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh para karyawan pada PT Sari *Coffee* Indonesia. Pada variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan dalam bekerja, hal ini menunjukkan adanya pemberian Kompensasi yang diberikan sesuai oleh perusahaan, sedangkan variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan pada PT Sari *Coffee* Indonesia.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan pada PT Sari *Coffee* Indonesia dengan variabel Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada PT Sari *Coffee* Indonesia, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah yang pertama memperhatikan adanya program pelatihan tentang instruktur dalam hal memberikan metode-metode yang sesuai dengan materi pelatihan terhadap karyawan agar menjadi lebih mudah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga Kinerja Karyawan semakin meningkat. Kedua PT Sari *Coffee* Indonesia sebaiknya selalu memperhatikan Kompensasi berupa upah kerja yang diterima karyawan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dan pada akhirnya akan mendorong Kinerja Karyawan yang lebih baik. Ketiga selalu memperhatikan adanya Disiplin Kerja tentang kehadiran absensi menggunakan *finger print* untuk mengetahui kedisiplinan dalam bekerja terhadap karyawan sehingga memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan karyawan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fitrianasari, D. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *Profit Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1): 1-14.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IB SPSS 23 Edisi Kedelapan*. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasanah, I., dan Indahingwati, A. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan terhadap kinerja pada RSU Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* (6)8.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indahingwati, A. 2017. Performance Review of Labour's Take Home Pay and non-finansial Compensation. *Management and Accounting Research Journal Global* 1(2): 39
- Indahingwati, A. dan E. N. Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Irsyadi, M.S., dan Indahingwati, A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(4):2461-0593.
- Lestari N.M., A.K. Djaelani., dan A.R. Slamet. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada *Cafe Toaststory* Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen*, 8(8): 66-80
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media. Jakarta
- Nawawi, I. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT Fajar Iterpratama Mandiri. Jakarta.
- Nuri, N., A.K. Djaelani., dan A.R. Slamet. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Selecta Kota Wisata Batu). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(1):71-88
- Palupiningtyas, D., dan A.T. Aryaningtyas. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, (2):515-523.

- Putra, I.P., W. Sitiari., dan I.M. Sara. 2017. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jagadhita Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2):89-100.
- Rahayu, D.N.S., dan Indahingwati, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Starfood Internasional. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(4):2461-0593.
- Rahmania, A., A. Sudono., dan O. Ridwanudin. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Saung Ranggon Kota Tasikmalaya. *Gastronomy Tourism Journal*, 2(2):189-197.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, F., dan D. Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5):1471-1490.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Supomo, R. dan E. Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.