

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
Studi Kasus di PT.Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong
Anak perusahaan PT. Adaro Energy

Andria Marta

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)
e-mail : andria.marta@pttpi.co.id

Tinik Sugiati

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)

Maya Sari Dewi

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)
e-mail : mayadewi@ulm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa. Jenis Penelitian ini adalah penjelasan kuantitatif dengan menggunakan metode kuisisioner, analisis data menggunakan regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa dengan sampel hampir seluruh populasi atau dikenal dengan istilah sampel jenuh. Variabel bebas yang diteliti adalah pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to find out whether there is an influence between *training*, compensation, and work discipline on the performance of the employees of PT. Makmur Sejahtera Wisesa This type of research is an explanation (explanatory research) using a questionnaire method, data analysis using multiple linear regression. The study population was employees of PT. Makmur Sejahtera Wisesa with a sample of almost the entire population or known as the saturated sample. The independent variables studied were training (X1), compensation (X2), and work discipline (X3), while the dependent variable was employee performance (Y). Based on the test results concluded that training has a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Training, compensation, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

PT. Makmur Sejahtera Wisesa didirikan pada tahun 2008, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembangkit tenaga listrik dengan kapasitas energy listrik yang dihasilkan 2X30 *MegaWatt*, berlokasi di Kabupaten Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan. PT. Makmur Sejahtera Wisesa memiliki beberapa divisi atau bagian diantaranya adalah divisi operasional, divisi pemeliharaan, divisi *HRGA*, dan divisi *HSE*. Perusahaan ini membutuhkan karyawan yang sudah pernah bekerja dibidang pembangkit tenaga listrik, sehingga dilakukanlah perekrutan karyawan di pulau Jawa dan pulau Sumatera. Untuk menarik karyawan agar mau bergabung maka dipromosikanlah Adaro Energi sebagai induk perusahaan dan sebagai perusahaan tambang terbesar di Indonesia, dimana karyawan mendapatkan gaji, bonus, insentif dan fasilitas lainnya yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya, termasuk fasilitas penunjang lainnya seperti sarana transportasi, perumahan karyawan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan. Beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain: *skill* atau kemampuan dalam bekerja, tunjangan dan insentif yang didapat sebagai imbalan dalam bekerja atau dikenal dengan istilah kompensasi, dan disiplin dalam bekerja. Seorang karyawan haruslah bekerja sesuai dengan prosedur operasional standar yang dimiliki oleh perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi adalah: karyawan bekerja melebihi waktu yang ditargetkan sehingga mengurangi produksi pabrik, karyawan merasa kurang puas terhadap perbedaan gaji pokok yang diterima, karyawan kurang perhatian dalam menggunakan alat pelindung diri sehingga mengurangi faktor keamanan dan keselamatan bekerja, karyawan terlambat absensi masuk dalam bekerja. Karyawan haruslah diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang diperlukan oleh karyawan dalam bekerja. Jam kerja karyawan dalam satu hari adalah selama delapan jam, mulai dari jam delapan pagi sampai jam Lima sore, ditambah jam istirahat satu jam yaitu jam dua belas sampai jam satu siang. Untuk absensi kedatangan karyawan, jam kerja karyawan dimulai dari jam 08.00 WITA, apabila terlambat maka karyawan harus mengisi formulir keterlambatan beserta alasan keterlambatan. Jam pulang kerja karyawan jam 17.00 WITA, tanda pengenal karyawan menggunakan *finger print*, dimana menggunakan alat pengenal berdasarkan sidik jari karyawan, sehingga tidak bisa diwakilkan atau diganti dengan karyawan lain.

PT. Makmur Sejahtera Wisesa melakukan perekrutan untuk karyawan yang belum berpengalaman, baru selesai sekolah atau kuliah, diutamakan berasal dari Tanjung Tabalong atau Kalimantan Selatan. Standar gaji yang diterima lebih kecil dari karyawan yang sudah berpengalaman, sehingga mengakibatkan sebagian karyawan bekerja melebihi jam kerja normal dan mendapatkan lembur sebagai penambah upah kerja. Karyawan yang memiliki jam lembur melebihi dari persentase yang disyaratkan mengakibatkan ketidak efisienan dalam bekerja. Terjadinya peningkatan Jam lembur sebanding dengan peningkatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Tabel Persentase Jam Lembur Karyawan Non Staff (%)

Departemen	2014	2015	2016	2017
Operasional	19	22	25	27
Perawatan	21	24	27	31
Kantor	10	14	17	19

Sumber: HDR Departemen PT. Makmur Sejahtera Wisesa (2018)

Dari table di atas dapat kita ketahui bahwa masih tingginya jam lembur karyawan ini berpengaruh kepada kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, lamanya pekerjaan dilakukan. Tingginya jam lembur mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan.

PT. Makmur Sejahtera Wisesa melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap tahun. Metode yang digunakan adalah *Key performance Indicator* atau dikenal dengan istilah KPI. KPI ini dituangkan dalam *job goal* masing-masing karyawan sesuai dengan posisinya di struktur organisasi. Evaluasi *job goal* dibagi menjadi tiga kuartal yaitu bulan April, Agustus, dan Desember. Penilaian tahunan karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa dari tahun 2014 sampai 2017, jumlah karyawan yang bernilai baik sekali tidak sampai 50 % sehingga produktivitas sebagian besar karyawan harus ditingkatkan lagi.

Tabel Penilaian Tahunan Karyawan

	2014	2015	2016	2017
Baik sekali	25	22	20	20
Baik	54	58	60	59
Buruk	1	-	-	1
Total	80	80	80	80

Sumber: HRD PT. Makmur Sejahtera Wisesa (2018)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang berkinerja baik lebih banyak dari jumlah karyawan yang berkinerja sangat baik, sehingga kinerja karyawan masih belum *performe* atau masih bisa ditingkatkan lagi. Penilaian kinerja meliputi aspek kompetensi seperti pencapaian yang tertuang dalam *form* penilaian, dan aspek administrasi seperti disiplin, cuti, sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja antara lain: Sopiah (2013) dengan variabel yang digunakan adalah variabel independen (kompensasi), variabel dependen (kepuasan kerja, kinerja karyawan). Analisa data yang digunakan adalah *Path analisis* dengan menggunakan SPSS *statistical software*. Elnaga dan Imran (2013) variabel yang digunakan adalah variabel independen (pelatihan) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Analisa data yang digunakan adalah regresi linear. Hasil dari penelitian adalah pelatihan sangat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yuddin (2017) variabel yang digunakan adalah variabel independen (X1 adalah kompensasi, X2 adalah motivasi, dan X3 adalah disiplin kerja) dan variabel dependen (Y adalah kinerja). Teknik Analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Jeneponto. Waris dan Mangkunegara (2015) variabel independennya X1 yaitu pelatihan, X2 adalah kompetensi, dan X3 adalah disiplin kerja, sedangkan untuk variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Metode yang digunakan berupa *survey* dan kuisisioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hameed (2014) variabel independen (kompensasi) dan variabel dependen (kinerja). Metode Penelitian menggunakan kuisisioner, dan teknik analisa data menggunakan regresi linear.

Perbedaan penelitian yang saya lakukan terhadap penelitian sebelumnya adalah terletak pada indikator yang digunakan, serta beberapa hal-hal lainnya sehingga diperolehnya *research gap*. Pada variabel pelatihan indikator yang digunakan adalah instruktur, peserta pelatihan, materi, metode, tujuan pelatihan, dan sasaran pelatihan. Instruktur adalah atasan yang sudah punya pengalaman dan pemateri pelatihan yang sudah kompeten. Peserta pelatihan harus mempunyai semangat untuk mengikuti pelatihan, dan dampak pelatihan

terhadap pekerjaan. Materi pelatihan haruslah sesuai dengan bidang pekerjaannya karyawan dan harus bersifat terbaru atau *uptodate*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas selanjutnya masalah di atas dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian (*Research Question*) seperti di bawah ini:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

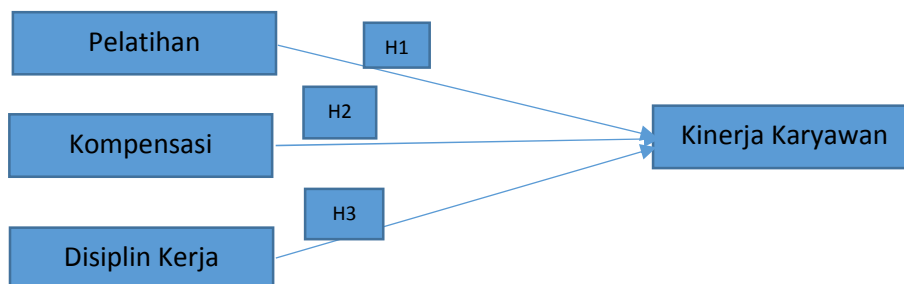
1. Secara akademis, bagi penulis ini sangat berguna untuk membandingkan teori dan aplikasinya serta memperkuat kebenaran suatu teori.
2. Secara praktis, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan PT. Makmur Sejahtera Wisesa dalam mengambil keputusan penilaian kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Menurut Methis dan Jackson (2011: 113) kinerja dipengaruhi oleh faktor individual karyawan dan faktor pendukung dari perusahaan. Faktor individual karyawan salah satunya disiplin kerja, dan faktor dari perusahaan adalah pelatihan dan kompensasi. Berdasarkan Landasan Teori dan Tinjauan Pustaka yang sudah diuraikan di atas, maka pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat dalam model kerangka konseptual di bawah ini:

Model Kerangka Konseptual



Sumber: Mathis dan Jackson (2011)

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H1: Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa.
Hipotesis ini dibangun atas dasar teori Mathis dan Jackson (2011: 113) dan berdasarkan penelitian terdahulu Elnaga dan Imran (2013), Waris dan Mangkunegara (2015).
- H2: Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa.
Hipotesis ini dibangun atas dasar teori Mathis dan Jackson (2011: 113) dan berdasarkan penelitian terdahulu Yuddin (2017), Waris dan Mangkunegara (2015), Hameed (2014), dan Sopiha (2013).
- H3: Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa.
Hipotesis ini dibangun atas dasar teori Mathis dan Jackson (2011: 113) dan berdasarkan penelitian terdahulu Waris dan Mangkunegara (2015).

Jenis dan Tempat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat *eksplanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan cara melakukan proses analisa untuk melakukan uji hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 2011). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan atau kuesioner sebagai alat pengumpul data dengan *cross sectional*. Dilihat dari hubungan antar variabel penelitiannya, penelitian ini merupakan penelitian kasual atau sebab akibat, yaitu penelitian yang diadakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, bagaimana variabel yang satu menyebabkan atau menentukan nilai variabel yang lainnya (Ferdinand:2014).

Lokasi penelitian atau objek penelitian adalah pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa yang beralamat di Tanjung Tabalong Kalsel. PT. Makmur Sejahtera Wisesa adalah salah satu anak perusahaan PT. Adaro Energi yang bergerak dibidang pembangkit tenaga listrik.

Unit Analisis

Unit analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah individu karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian dan didalam populasi yang disebut elemen populasi (Ferdinand:2014). Populasi dalam penelitian ini bersifat homogen yaitu bersumber dari satu karyawan tetap PT. Makmur Sejahtera wisesa yang terdiri dari beberapa departemen yaitu: operasional, perawatan, kantor. Total populasi karyawan tetap adalah 80 orang.

Tabel data populasi penelitian

Karyawan	Staff ke atas	Non staff	Total
Operasional	10	30	40
Perawatan	5	20	25
Kantor	5	10	15

Sumber : HRD PT. Makmur Sejahtera Wisesa 2018

Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sub bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand:2014). Sub bagian ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita bisa membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel, kecuali jumlah populasinya tida terlalu banyak maka boleh

diambil sebagai sampel semua. Pada penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 77 orang, yang tidak dimasukkan kedalam sampel adalah level manager yaitu manajer *plant*, manajer operasi, dan manajer pemeliharaan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini sampling jenuh atau sensus karena hampir semua populasi dijadikan sampel.

Variabel Pelatihan (X1)

Menurut Robbins, Stephen P (2016:305) mengatakan bahwa pelatihan adalah sebuah pelatihan formal, dimana pelatihan ini direncanakan sebelumnya dan mempunyai format yang sangat rapi, namun ada juga pelatihan informal dimana pelatihan ini bersifat tidak terstruktur, tidak terencana, dan bisa diadaptasikan dengan mudah pada situasi dan individunya. Pelatihan formal meliputi pelatihan *on the job* dan *out the job*. Pelatihan *on the job* meliputi magang, rotasi kerja, tugas belajar, program mentoring formal, namun kendala utamanya adalah sering kali mengganggu pekerjaan. Sedangkan pelatihan *off the job* adalah pelatihan yang diadakan diluar perusahaan baik berupa kuliah kelas, seminar umum, kursus yang mana biaya dan penyelenggaraannya ditanggung oleh perusahaan, dengan tujuan agar karyawan bisa fokus terhadap pelatihannya tanda diganggu oleh permasalahan kerjaan. Pelatihan informal lebih bersifat aktifitas individu antar sesama karyawan, seperti saling diskusi dan berbagi informasi permasalahan sehubungan dengan pekerjaan.

Untuk variabel pelatihan menggunakan teorinya Mangkunegara (2013: 52) mengatakan bahwa pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi. Adapun indikator pelatihan karyawan antara lain: instruktur, peserta, materi, dan metode pelatihan. Pada PT. Makmur sejahtera Wisesa pelatihan dibagi menjadi dua yaitu pelatihan di dalam lingkungan kerja (*On the job training*) pelatihan yang diadakan di dalam perusahaan, pesertanya karyawan baru atau bawahan sendiri, materinya sesuai dengan buku panduan atau dokumen yang sesuai prosedur operasional standar, dan metode pelatihan bersifat langsung sesuai dengan aktifitas sehari-hari, instrukturanya dari karyawan sendiri yang lebih senior atau atasan langsung.

Variabel Kompensasi (X2)

Menurut Simamora (2014:442) kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan suatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Simamora (2014:445) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya: Upah dan gaji, upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam yang dibayar secara mingguan, bulanan, atau tahunan. Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan antara lain tunjangan perumahan dan tunjangan jabatan, biasanya dipengaruhi oleh posisi atau jabatan seseorang di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Variabel Disiplin Kerja (X3)

Handoko (2010: 208) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk dan dilatih karena merupakan karakter dasar selain tidak ego dan jujur. Disiplin kerja dapat dibagi atas tiga hal sebagai berikut: disiplin preventif yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengerti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa suatu bentuk hukuman atau disebut tindakan pendisiplinan. Disiplin progresif yaitu kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif agar karyawan segera mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Variabel kinerja karyawan menggunakan teori Robbins (2014:260) dimana ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kualitas yaitu persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu yaitu seberapa banyak atau lama aktivitas dilakukan, efektifitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi sehingga menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya, komitmen kerja yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert (*likert scale*) yaitu didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak dengan pernyataan pada skala lima titik (sekaran, 2012:31). Skala Likert dimaksudkan agar dapat diketahui gradasi (jenjang) dari sangat positif dan sangat negatif tanggapan responden atas variabel – variabel penelitian.

Uji Validitas dan Relibilitas Instrumen Penelitian

Nazir (2014:145) uji validitas menunjukkan pada kita apakah instrument dapat benar-benar mengukur suatu variabel yang seharusnya kita ukur. Formulasi yang digunakan adalah uji validasi butir, dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total. Untuk itu, digunakan formulasi *Korelasi Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien validasi
- X = Skor tiap butir
- Y = Skor total butir
- N = Responden

Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi masing-masing butir pernyataan (r -hitung) lebih besar dari nilai r -tabel.

Nazir (2014:147) uji reliabilitas menunjukkan pada kita apakah instrument cukup akurat, stabil, atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menilai reliabilitas instrument dapat menggunakan formulasi *Koefisien Korelasi Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut.

$$= \frac{(K)}{K-1} \times \frac{(\sum S_i^2)}{S^2 X^2}$$

Dimana:

- : Koefisien reliabilitas
- K : Jumlah butir dalam test /instrument
- S_i^2 : Jumlah varian skor tiap item
- $S^2 X^2$: Jumlah tes /instrument total

Reliabilitas suatu instrument dapat diterima jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0.60.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh melalui pertanyaan dalam bentuk format terstruktur (kuesioner) yang memuat pernyataan mengenai permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan bertahap - tahap yaitu:

- a. Observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan dokumenter secara langsung dan sistematis terhadap obyek yang diteliti pada saat penelitian akan dilakukan. Yang diamati adalah pelatihan yang dilakukan oleh karyawan, berapa kali pelatihan yang diterima karyawan dalam masa satu tahun, apakah variabel pelatihan sangat penting dalam menunjang pekerjaan karyawan. Fakta lain yaitu kompensasi, yaitu apa-apa aja yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, dan tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel lainnya yang diteliti adalah disiplin kerja karyawan, apakah karyawan bekerja sudah berdasarkan standar operasional yang ada, apakah karyawan sudah menggunakan alat pelindung diri dengan benar ditandai dengan tingkat kecelakaan kerja yang terjadi, serta komitmen karyawan untung menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan. Variabel kinerja karyawan, apakah kinerja karyawan sudah bagus ditandai dengan penilaian tahunan yang dilakukan oleh perusahaan serta tercapainya target operasi yang sudah ditetapkan oleh manajemen. Obyek yang diamati adalah karyawan tetap PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner (pertanyaan) kepada karyawan. Sebelum kuisisioner disebarkan maka tahap awal adalah pembuatan kuisisioner terlebih dahulu. Kuisisioner adalah pertanyaan yang membuat semua indikator variabel yang ada yang dituangkan dalam pertanyaan yang nantinya dijawab oleh responden. Setelah kuisisioner dibuat maka didiskusikan dengan dosen pembimbing apakah kuisisioner ini sudah layak untuk diuji atau belum. Setelah kuisisioner dinyatakan layak untuk diuji barulah disebarkan keseluruh responden. Karyawan sebagai responden diminta memberikan pendapat atau jawaban seperti: sangat baik, baik, cukup baik, buruk, sangat buruk.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (Algifari, 2010:47). Berdasarkan Nugroho (2014: 43). Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Adapun model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah (sesuai teori Nugroho):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + E$$

Uji Normalitas

Nugroho (2016:18) menyatakan bahwa pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara termudah untuk melihat normalitas data adalah melihat *normal probability plot* dan bentuk gambar kurva normalnya. Uji Normalitas ini diperlukan untuk memenuhi persyaratan statistik parametrik. Teknik analisis regresi linear berganda berbasis *ordinary least square* (OLS) suatu teknik analisis data yang termasuk kedalam statistik parametrik yaitu: statistik yang mengisyaratkan bahwa sebaran data harus mengikuti distribusi normal. Jika tidak berdistribusi normal harus menggunakan satu teknik yang tepat pada statistik non parametrik.

Tabel Hasil Uji Normalitas Kormorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94485078
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.878

a. Test distribution is Normal.

Uji Linearitas

Teknik analisis regresi linear berganda mengasumsikan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas adalah mempunyai hubungan linear atau hubungan garis lurus. Oleh karena itu diperlukan uji linearitas untuk memenuhi syarat hubungan linear tersebut.

Uji Multikolinieritas

Nugroho (2016:58) mengatakan uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linear diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari nilai *Variable inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas atau uji Homoskedastisitas

Nugroho (2016:62) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang lain adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adalah dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya yang dapat dilihat pada pola gambar *Scatterplot* hasil regresi. Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka terpenuhi syarat homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Nazir (2016:400) mengatakan uji hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui kebermaknaan pengaruh dari model ekonometrik dari garis regresi linear berganda empirik. Model regresi ini diekspresikan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan data yang dikumpulkan sebagai manifestasi model tersebut. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan angka nilai t hitung dengan nilai kritis t table pada probabilitas (0.05).

Hasil perbandingan angka tersebut akan menunjukkan: Uji Hop 1: 2 dan 3

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ pada probabilitas $< (0.05)$, maka $H_0(1-3)$ ditolak dan $H_a(1-3)$ diterima. Artinya variasi bebas signifikan berpengaruh terhadap variabel tidak bebas.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ pada probabilitas (0.05) , maka $H_0(1-3)$ diterima dan $H_a(1-3)$ ditolak. Artinya variasi bebas tidak signifikan berpengaruh terhadap variasi terikat.

Uji F atau uji Anova adalah uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika model signifikan berarti model bisa dijadikan untuk prediksi/ ramalan, jika model hasilnya tidak signifikan berarti model tidak bisa dijadikan untuk prediksi/ramalan.

Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika hasilnya nanti didapati sebagai berikut dengan probabilitas 0.05:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (H_0 ditolak dan H_a diterima) berarti model bersifat signifikan terhadap variabel terikat, nilai signifikansinya < 0.05 .
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (H_0 diterima dan H_a ditolak) berarti model bersifat tidak signifikan terhadap variabel terikat, nilai signifikansinya > 0.05 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nazir (2014:145) mengatakan uji validitas menunjukkan pada kita apakah instrument dapat benar-benar mengukur apa yang seharusnya kita ukur. Formulasi yang digunakan adalah uji validasi butir, dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total. Untuk itu, digunakan formulasi *Korelasi Pearson Product Moment* dengan menggunakan SPSS. Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi masing-masing butir pernyataan (r -hitung) lebih besar dari nilai r -tabel. Dalam distribusi penyebaran frekuensi responden sebanyak 77 orang, disini N adalah 77, maka r -tabel dapat kita lihat pada tabel distribusi nilai r tabel signifikansi 5% dan 1%. N adalah 77, maka nilai r tabel diperoleh dari interpolasi $N=75$ dan $N=80$ yaitu 0.227 dan 0.220. Maka didapat nilai r tabel untuk N adalah 77 sebesar 0.2242.

Untuk r hitung bisa kita dapatkan dengan menggunakan SPSS, nilainya terlampir pada tabel dibawah ini.

Tabel uji validitas variabel

No	Variabel	r -hitung	r -tabel	Validitas
1.	Pelatihan	0,516	0,2242	Valid
2.	Kompensasi	0,737	0,2242	Valid
3.	Disiplin kerja	0,777	0,2242	Valid
4.	Kinerja	0,707	0,2242	Valid

Didapat nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel. Dari tabel diatas dapat kita lihat dimana nilai r hitung variabel pelatihan nilai nya lebih besar dari r tabel nya, sehingga dapat dinyatakan semua kuisioner valid.

Uji reliabilitas atau uji kehandalan dimana menggunakan *Cronbachs alpha*. Suatu variabel dikatakan handal apabila *Cronbach alpha* hitung lebih besar dari 0.7. Untuk menghitung nilai *Cronbach Alpha* variabel maka kita menggunakan SPSS.

Tabel Uji Reabilitas *Cronbachs alpha* variabel Pelatihan

No	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Reliabilitas
1.	Pelatihan	0,893	Reliabel
2.	Kompensasi	0,890	Reliabel
3.	Disiplin kerja	0,885	Reliabel
4.	Kinerja	0,887	Reliabel

Dari tabel di atas didapat bahwa nilai *Conbach alpha* variabel kinerja dimana hitungnya lebih besar daripada 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bersifat reabel.

Analisis Deskriptif Numerik

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai mean, modus, dan *standard error* dalam gugus data. Dengan menggunakan SPSS maka didapat analisis deskriptif numeriknya seperti table di bawah ini.

Tabel 5.7.2
Analisis Deskriptif data kuisisioner

		X1	X2	X3
N	Valid	77	77	77
	Missing	0	0	0
Mean		3.9506	4.1818	4.0541
Std. Error of Mean		.03800	.05984	.06119
Median		3.9000	4.2500	4.0000
Mode		3.90	4.25	4.00
Std. Deviation		.33349	.52509	.53697
Variance		.111	.276	.288
Range		1.90	2.00	2.33
Minimum		3.10	3.00	2.67
Maximum		5.00	5.00	5.00

Dari table 7.5.2 dapat diketahui bahwa X1 sebagai variabel pelatihan, X2 sebagai variabel kompensasi, dan X3 sebagai disiplin kerja. Nilai mean yang paling rendah adalah pada variabel pelatihan sebesar 3.9506, sedangkan variabel dengan nilai yang paling tinggi adalah kompensasi dengan nilai 4.1818.

Uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* dengan menggunakan SPSS. Dasar pengampilan keputusan adalah jika nilai signifikansi < 0,05 berarti nilai residual tidak terdistribusi normal, jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas Kormorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	77
Asymp. Sig. (2-tailed)	.878

Dari hasil tabel *Kolorov-Smirnov* diatas didapat nilai residualnya 0.878, dimana nilai residual > 0.05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa uji normalitas bernilai normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dapat melihat nilai tolerance atau nilai VIF. Nilai toleran yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/toleran$) menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai toleran 0.10, atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Untuk melakukan uji multikolinearitas menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel 5.5, data yang diperoleh dari sampel tidak terdapat multikolinieritas karena besaran statistik toleran yang cukup tinggi yaitu 0.736 lebih besar dari 0.01 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Variabel X yaitu pelatihan mempunyai nilai 1.363, kompensasi nilainya 1.438 dan disiplin kerja nilainya 1.476. Dimana masing-masing nilai variabel < 10 (Nilai VIF). Kesimpulan dari hasil tabel diatas adalah tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya atau kedua variabel independen saling bersifat independen.

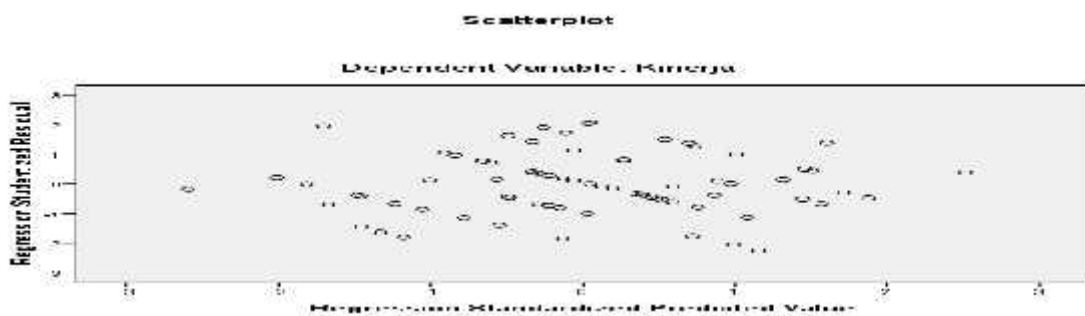
Uji Heterokedastisitas dilakukan menggunakan SPSS dengan metode *Glejser*, dengan dasar penilaian adalah apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi Heterokedastisitas, dan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi Heterokedastisitas. Diharapkan tidak terjadi

Heterokedastesitas. Dari tabel di atas didapat nilai signifikansi Pelatihan sebesar 0,822, nilai signifikansi Kompensasi sebesar 0,774, dan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,774. Dari semua nilai signifikansi nilainya > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak terdapat hubungan heterokedastesitas.

Uji Heterokedastesitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Scatterplot* SPSS dengan menunjukkan penyebaran titik – titik data. Adapun syarat–syarat bahwa tidak terjadinya Heterokedastesitas adalah sebagai berikut:

1. Titik – titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik – titik data tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja.
3. Penyebaran titik – titik data tidak membentuk pola tertentu.

Tabel *Scatterplot*



Tabel Regresi Linear berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.951	2.813		.338	.736
	Pelatihan	.195	.080	.225	2.446	.017
	Kompensasi	.350	.130	.254	2.690	.009
	Disiplin	.387	.086	.431	4.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji Regresi berganda pada tabel 5.6.3, dapat diformulasikan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,951 + 0,195 X_1 + 0,350 X_2 + 0,387 X_3$$

Atau

Kinerja Karyawan = 0.951 (konstanta) + 0.195 (variabel Pelatihan) + 0.350 (Kompensasi) + 0.387 (Disiplin Kerja)

Keterangan:

- a. Konstanta sebesar 0.951 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja maka Kinerja karyawan bernilai sebesar 0,951.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,195 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 dari variabel Pelatihan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,195.

- Sebaliknya jika variabel Pelatihan turun sebesar 1, maka menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,195.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,350 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 dari variabel Kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,350. Sebaliknya jika variabel Kompensasi turun sebesar 1, maka menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,350.
 - d. Koefisien regresi X3 sebesar 0.387 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 dari variabel Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.387. Sebaliknya jika variabel Pelatihan turun sebesar 1, maka menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.387.
 - e. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa angka R² atau koefisien determinasi sebesar 0,548, artinya 54.8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Hasil uji regresi berganda pada tabel menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,446 > 1,996 maka signifikan. Ini berarti bahwa variabel Pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi berganda pada tabel menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2.690 > 1.996 maka memberikan pengaruh signifikan. Ini berarti bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi berganda pada tabel menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,507 > 1,996 maka signifikan. Ini berarti bahwa variabel Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, diantaranya:

1. Kemungkinan ada responden yang memberikan jawaban kurang obyektif sesuai dengan yang dialaminya.
2. Kinerja karyawan memiliki dimensi yang luas, disini peneliti hanya mengambil tiga variabel independennya yaitu: pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja.
3. Kurangnya waktu dan tenaga pikiran dalam melakukan penelitian ini sehingga hasil yang dikemukakan kurang komprehensif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa adalah:

1. Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pada uji hipotesis didapat nilai $H_a < H_o$. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 19.5 %.
2. Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pada uji hipotesis didapat nilai $H_a < H_o$. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 35 %.
3. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pada uji hipotesis didapat nilai $H_a > H_o$. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 38.7 %.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Makmur sejahtera Wisesa sebagai berikut:

1. Lembaga yang mengadakan pelatihan haruslah yang sudah bersertifikasi, tenaga pelatihnya haruslah yang berkompeten dan mempunyai pengalaman sesuai dengan materi yang diberikan, pelatihan hendaklah dilakukan diluar lingkungan kerja agar karyawan yang mengikuti pelatihan bias focus terhadap pelatihan yang dilakukannya, materi pelatihan haruslah sesuai dengan aktifitas sehari-hari karyawan.
2. Perhatikan besaran gaji karyawan sehingga sesuai dengan posisi dan jabatannya, besarnya nya kenaikan gaji tahunan hendaklah lebih besar dari inflasi pada tahun itu, bonus tahunan hendaklah selalu ada sesuai dengan keuntungan yang didapat oleh perusahaan, jaminan kesehatan hendaklah bias mencakup untuk semua anggota keluarga tanpa ada batasan sampai anak ke-3.
3. Memberikan penghargaan dan sanksi terhadap karyawan yg memiliki disiplin kerja yang bagus dan karyawan yang sering terlambat atau tidak menggunakan alat pelindung diri, tidak bekerja sesuai dengan prosedur operasinal standar.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2015, Analisis regresi edisi 2, BPF, Jogjakarta.
- Dessler, Gary, 2016, Manajemen sumber daya manusia edisi kesepuluh, Index, Jakarta.
- Elnaga, Imran 2013, 'The Effect of Training on Employee Performance', vol. 5, hal. 137-147.
- Handoko, T. Hani, 2016, Manajemen personalia & Sumber daya manusia edisi kedua, BPF, UGM, Jogyakarta.
- Hasibuan, S.P.Malayu, 2016, Manajemen sumber daya manusia edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthan, F, 2016, Perilaku organisasi, Andi, Jogjakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, Manajemen sumber daya manusia perusahaan cetakan keempat, Remaja Rodakarya, Bandung.
- Mathis, Jackson, 2016, Manajemen sumber daya manusia, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R Wayne, 2016, Manajemen sumber daya manusia edisi kesepuluh, Erlangga, Surabaya.
- Mphil, Abdul Hamid 2014, 'Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)', vol. 5, no. 2, hal. 302-309.
- Nazir, Moh, 2016, Metode penelitian cetakan ke 9. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2016, Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan edisi ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stepen P, Judge, 2017, Perilaku organisasi, Salemba empat, Jakarta.
- Sastrohadiwijaya, Siswanto, 2010, Manajemen sumber daya manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2016, Manajemen sumber daya manusia, STIE YKPN, Jogjakarta.

Sopiah 2013, 'The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Bank in Malang Indonesia', vol. 3, no. 2, hal. 77-91.

Sutrisno Edy, 2016, *Manajemen sumber daya manusia edisi kedelapan*, PT. Putra Kencana, Jakarta.

Sugiyono, 2010, *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*, Alfabeta, Jogjakarta.

Sugiyono, 2012, *Metode penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Waris, Abdul, Mangkunegara, Anwar Prabu 2015, 'Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Krida)', vol. 2, hal. 1240-1251.

Yuddin 2017, 'Influence of the Compensation, Motivation and Discipline Work against the Work Achievement Teacher at SMA Negeri Jenepono Regency West Bangkala I', vol.5, hal. 83-88.