

ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERKAITAN PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA DI “JAGO BAHASA” PARE

Luthfia Wulandari¹, Bambang Agus Sumantri², Rony Kurniawan³

Program Studi Manajemen, FEB, UNP Kediri
Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri Jawa Timur 64112

luthfiawulandari1234@gmail.com, bambang.as@unpkediri.ac.id, ronykurniawan@unpkediri.ac.id

Abstract

Human resource management is so important in helping companies to achieve company goals and leaders can improve the quality of human resources by adding attention to employees as a way to improve employee performance. The research was conducted with the aim of knowing the partial or simultaneous effect of training, compensation and work discipline on employee performance at Jago Bahasa Pare. The research population in Jago Bahasa Pare with a total of 60 employees. The sampling technique is a saturated sampling technique or census. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The research proves that the variables of training, compensation and work discipline partially have a significant effect on employee performance at the Jago Bahasa Pare. The results of the study prove that training, compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at Jago Bahasa Pare.

Keyword: Training, Compensation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia begitu penting dalam membantu perusahaan untuk menggapai tujuan perusahaan dan pimpinan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menambah perhatian bagi karyawan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dilakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Jago Bahasa Pare. Populasi penelitian merupakan karyawan Jago Bahasa Pare dengan jumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel ialah teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pada penelitian membuktikan variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jago Bahasa Pare. Dari hasil penelitian membuktikan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jago Bahasa Pare.

Keyword: Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan adanya struktur dan manajemen-manajemen yang dikelola seseorang dengan kemampuan disetiap bidangnya. Manajemen sumber daya manusia begitu penting untuk memperoleh tujuan perusahaan maka kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan dengan memperhatikan kompetensi karyawan. Dalam meningkatkan kualitas karyawan diperlukan perhatian khusus mengenai segi kualitas dan kecakapan, karier serta kesejahteraan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan kriteria perusahaan dapat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun dapat berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja merupakan sebuah deskripsi atas pencapaian dari pelaksanaan kegiatan dengan sasaran berupa tujuan, visi dan misi sebuah organisasi dengan menggunakan persiapan yang strategis (Moehariono, 2012:95).

Salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja adalah pelatihan. Pelatihan dapat menambah ilmu dan keterampilan karyawan secara sistematis agar karyawan memiliki kinerja sesuai dengan

bidangnya. Pelatihan merupakan metode yang diberikan oleh perusahaan untuk melatih keterampilan karyawan dalam upaya menggapai tujuan perusahaan (Bangun, 2012, 202). Hasil penelitian dilakukan oleh (Nababan et al., 2016) dalam penelitiannya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN area Manado memperoleh hasil penelitian berupa pelatihan berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh terbesar bagi kinerja karyawan.

Selain pelatihan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberi dampak bagi kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima dapat menunjang karyawan dalam mencukupi kebutuhan hidup dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Kompensasi adalah penghasilan berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dan sebagai bentuk imbal balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Penelitian oleh Sulaeman et al., (2021) mengemukakan ada pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menciptakan sikap disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja ialah sikap atau perilaku yang timbul dari diri karyawan untuk melaksanakan serta menaati peraturan dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja berarti sebuah bentuk kepatuhan dan ketaatan seseorang kepada peraturan yang telah berlaku dan orang tersebut harus siap menerima konsekuensi jika melanggar peraturan yang ada (Fahmi, 2017:75). Pada penelitian oleh Adhary (2018) menunjukkan ada pengaruh yang positif serta signifikan antara disiplin terhadap kinerja.

Usaha Kecil Menengah merupakan organisasi bisnis di Indonesia yang memiliki peran dalam beragam sektor ekonomi seperti penyedia lapangan pekerjaan, pembangunan ekonomi lokal serta pemberdayaan masyarakat, menciptakan pasar dan pusat informasi dan sebagai bukti pada masa krisis tahun 1998 UKM mampu mengamankan perekonomian Indonesia, (Sumantri & Permana, 2016). Penelitian ini dilakukan di Jago Bahasa Pare yang merupakan usaha menengah dalam bidang pendidikan bahasa Inggris dengan menawarkan program yang mampu membentuk dan meningkatkan kemampuan dalam berbahasa Inggris. Dengan menawarkan program studi terintegrasi dalam mempelajari beberapa program berupa Vocabulary, Speaking, Grammar, dan Pronunciation yang dapat meningkatkan skill bahasa Inggris yang signifikan. Hal ini menunjukkan adanya potensi bagi lembaga kursus bahasa Inggris dalam mengembangkan usahanya.

Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di "Jago Bahasa" Pare".

Berdasarkan latar belakang pada pernyataan yang dijelaskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk menguji dan menganalisa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jago Bahasa Pare
2. Untuk menguji dan menganalisa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jago Bahasa Pare
3. Untuk menguji dan menganalisa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jago Bahasa Pare
4. Untuk menguji dan menganalisa secara bersama-sama pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jago Bahasa Pare

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian di Jago Bahasa ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik penelitian yang digunakan adalah hubungan kausal atau sebab akibat. Penelitian bertempat di Jago Bahasa terletak di Jalan Langkat Nomor 99 Pelem, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri. Populasi penelitian merupakan karyawan Jago Bahasa dengan jumlah 60 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampel penelitian diambil dari seluruh populasi yaitu sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yakni analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

a) Data responden dilihat dari jenis kelamin

Data responden sesuai jenis kelamin yang dijelaskan pada tabel 1 dibawah :

Tabel 1. Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	27	45%
Perempuan	33	55%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data diperoleh dari kuesioner, 2021

Dari hasil pada tabel 1, jumlah responden perempuan sebesar 33 dengan presentase sebanyak 55% sedangkan responden laki-laki dengan jumlah 27 dengan presentase sebesar 45%. Maka dapat diketahui bahwa sebagian besar dari karyawan adalah perempuan.

b) Data responden dilihat dari pendidikan terakhir

Pada penelitian ini responden dibedakan sesuai pendidikan terakhir dijelaskan dalam tabel 2 seperti dibawah ini :

Tabel 2. Data Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMP Sederajat	1	1,7%
SMA/SMK Sederajat	16	26,7%
Diploma/Sarjana	40	66,7%
Lainnya	3	5%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data diperoleh dari kuesioner, 2021

Dapat dilihat data yang ada pada tabel 2 pendidikan terakhir responden Diploma/Sarjana dengan jumlah 40 dan presentase sejumlah 66,7%. Hasil tersebut menyatakan bahwa pendidikan teratas karyawan Jago Bahasa adalah Diploma/Sarjana.

c) Data Responden dilihat dari Usia

Data berikut merupakan usia yang dapat dilihat dalam tabel 3 dibawah berikut :

Tabel 3. Data Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-30 tahun	38	63,3%
31-40 tahun	19	31,7%
>40 tahun	3	5%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data dari kuesioner, 2021

Dari tabel 3 dapat diketahui dari 38 responden berusia 20-30 tahun atau presentase sejumlah 63,3%.

b. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dibawah ini yakni analisis regresi berganda dengan alat bantu SPSS 23 antara lain :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-8,080	5,219	
Pelatihan	,644	,117	,508
Kompensasi	,374	,084	,429
Disiplin Kerja	,291	,098	,283

Sumber : hasil output SPSS versi 23

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian regresi yang diperoleh yaitu $Y = -8,080 + 0,644X_1 + 0,374X_2 + 0,291X_3 + e$ persamaan regresi memiliki penjelasan antara lain :

1. Konstanta -0,8080

Apabila variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja = 0, maka kinerja karyawan akan menjadi sebanyak -0,8080.

2. Koefisien pelatihan = 0,644

Setiap kenaikan 1 satuan pelatihan dengan asumsi kompensasi, disiplin kerja akan tetap atau tidak berubah, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebanyak 0,644.

3. Koefisien kompensasi = 0,374

Setiap kenaikan 1 satuan kompensasi dengan asumsi pelatihan, disiplin kerja akan tetap atau tidak berubah, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebanyak 0,374.

4. Koefisien disiplin kerja = 0,291

Setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja dengan asumsi pelatihan, kompensasi akan tetap atau tidak berubah, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebanyak 0,291.

c. Pengujian hipotesis

- a) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan guna mengetahui pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial yang dijelaskan dalam tabel 5 :

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8,080	5,219		-1,548	,127
Pelatihan	,644	,117	,508	5,485	,000
Kompensasi	,374	,084	,429	4,446	,000
Disiplin Kerja	,291	,098	,283	2,978	,004

Sumber : hasil Output SPSS versi 23

Hasil pengujian yang ada pada tabel 5 dapat dilihat jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dan penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar $5,845 > 2,003 t_{tabel}$. Dengan begitu terbukti ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.
 2. Variabel kompensasi dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar $4,446 > 2,003 t_{tabel}$. Maka terbukti ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
 3. Variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ atau diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar $2,978 > 2,003 t_{tabel}$. Maka terbukti bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Uji F (Simultan)
- Penelitian menerapkan Uji F untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan yang ada pada tabel 6 :

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370,610	3	123,537	21,867	,000 ^b
	Residual	316,373	56	5,650		
	Total	686,983	59			

Sumber : Hasil output SPSS 23

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 6 menghasilkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau bisa dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $21,867 > 2,770 (F_{tabel})$ maka hasil menandakan secara simultan pelatihan, kompensasi serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi ini untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel variasi independen yaitu kinerja. Berikut merupakan hasil koefisien determinasi yang dijelaskan tabel 7, antara lain :

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,734 ^a	,539	,515	2,377	1,771

Sumber : Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui Adjusted R square senilai 0,515 bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sejumlah 51,5% dan sisanya sebanyak 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Jago Bahasa Pare, tujuan diadakan penelitian guna mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang diperoleh bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jago Bahasa Pare. Kompensasi secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jago Bahasa Pare. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jago Bahasa Pare. Secara simultan menunjukkan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jago Bahasa Pare.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga
- [2] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- [3] Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [4] Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Rosdakarya Offset.
- [5] Nababan, Y. R., Tawas, H. N., Uhing, J., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 751–759
- [6] *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening*. (2018).
- [7] Sulaeman, A., Suryani, L., & Guruh, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta*. 4(2), 137–144.
- [8] Sumantri, B., & Permana, E. (2016). *Optimalisasi Human Capacity Empowering untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Islami pada Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*.