e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

PENGARUH PELATIHAN KERJA DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PT POS INDONESIA CABANG BALIKPAPAN

Fajariyani Nurasih[1)], Bani Anhar[2]

Mahasiswa Program Studi Manajemen [1)], Dosen Ilmu Manajemen[2)]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan Jln Mayor Pol.Zainal Arifin No 166 Rt 48
Kode Pos 76124 Sumber Rejo, Balikpapan Tengah

fajariyaninurasih95@gmail.com[1)], banianhar@stiebalikpapan.ac.id [2)]

ABSTRACT

This study aims to determine whether job training, work discipline, and compensation have a significant effect on the performance of employees of PT Pos Indonesia Balikpapan Branch. The independent variables of the research are job training, work discipline, and compensation, while the dependent variable is performance. The research data was obtained from the answers to the questionnaires distributed to 50 employees of PT Pos Indonesia Balikpapan Branch. Data analysis which included validity, reliability, multiple linear regression tests, classic assumption tests and hypothesis testing was carried out using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25.0 program. The results of the study show that job training has no significant effect on performance because the t_{count} of job training is 1.427 <2.013 (t_{table}). Work discipline has a significant effect on performance, this is indicated by the t_{count} of work discipline of 3.161 > 2.013 (t_{table}). Meanwhile, compensation has no significant effect on performance, because t_{count} compensation is 1.482 <2.013 (t_{table}). Taken together the three independent variables have a significant effect on performance as indicated by the F_{count} of 12.529 > 2.81 (F_{table}).

Keywords: Training, Discipline, Compensation, Performance of PT Pos Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Variabel independen penelitian adalah pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, sedangkan variable dependen adalah kinerja. Data penelitian didapat dari jawabab kuesioner yang disebarkan kepada 50 karyawan PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Analisis data yang meliputi pengujian validitas, realibilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan program *statistical package for the social science*(*SPSS*) versi 25.0. Hasil penelitian menunjukan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena t_{hitung} pelatihan kerja 1,427 < 2,013 (t_{tabel}). Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini ditunjukan oleh t_{hitung} disiplin kerja sebesar 3,161 > 2,013 (t_{tabel}). Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dikarenakan t_{hitung} kompensasi 1,482 < 2,013 (t_{tabel}). Secara bersama – sama ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan F_{hitung} sebesar 12,529 > 2,81 (F_{tabel}).

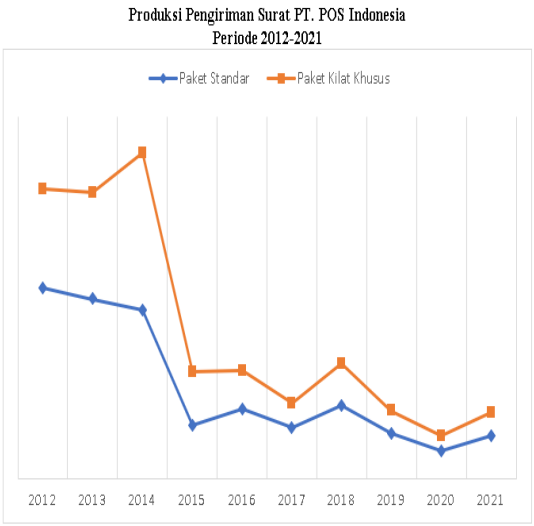
Kata Kunci : ***Pelatihan, Disiplin, Kompensasi, Kinerja PT Pos Indonesia.***

Pendahuluan

PT. Pos Indonesia adalah termasuk organisasi publik yang sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat Indonesia karena merupakan salah satu wadah penyedia sarana komunikasi terutama yang berhubungan dengan membangun sarana dan fasilitas yang dapat digunakan masyarakat dalam menyelenggarakan barang dan jasa giro baik domestik maupun internasional serta mempercepat lalu lintas arus surat keluar masuk.

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang dan menunjukkan aktivitas perusahaan termasuk PT Pos Indonesia. Potensi yang ada pada setiap SDM harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal. Berdasarkan informasi dari manajemen PT Pos Indonesia selama 2012 hingga 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini. Kondisi penurunan kinerja yang signifikan sangat menarik untuk diamati, mengingat banyaknya persaingan usaha antar PT Pos Indonesia dengan perusahaan – perusahaan sejenis lainnya.



Perhatian manajemen terhadap penurun kinerja tersebut dirasa penting karena keinginan untuk meningkatan performa perusahaan melalui kinerja karyawan mutlak diperlukan. Oleh karena itu manajemen perlu memperhatikan dan mempelajari hal-hal yang menjadi penyebab performa karyawan menurun, sehingga berdampak pada kinerja yang menurun juga. Perhatian yang utama terhadap penurunan kinerja adalah adanya masalah kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi, baik sebagai personal perusahaan maupun sebagai insan yang memiliki keluarga yang butuh kehidupan layak. Kebutuhan karyawan merupakan masalah yang sangat signifikan karena sangat menganggu karyawan dalam bekerja.

Hasil kordinasi dengan pihak manajemen menyimpulkan bahwa masalah kinerja lebih disebabkan karena program pelatihan pelatihan kerja yang kurang berjalan, disiplin kerja karyawan yang menurun dan kompensasi yang dirasakan belum memuaskan. Variabel inilah yang akan dianalisis untuk mengetahui sejauh mana variabel tersebut mempengaruhi kinerja.

Kajian Literatur

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan ekstensinya.

SDM berfungsi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya pada proses peramalan dan penentuan kebutuhan sumber daya manusia dimasa depan (Hariandja dan Yani, 2012, hal. 40).

SDM adalah cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017, hal. 15).

SDM adalah potensi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik (Sunyoto, 2015, hal. 3).

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dari aspek sumber daya manusia, dan didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Manajemen sumber manusia (MSDM) adalah sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Dessler dan Sutrisno, 2016, hal. 6).

MSDM adalah proses dalam menangani berbagai masalah pada karyawan, buruh, atau semua tenaga kerja yang menjalankan aktifitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Haryanto, 2021, hal).

MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, peniliaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora dalam Sutrisno, 2015, hal. 5).

Kinerja

Dijelaskan pengertian kinerja kerja dan secara lengkap dari faktor, pengukuran, indikator, aspek-aspek yang ditanggung oleh seorang karyawan atau pekerja.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu dari suatu proses berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016, hal.190).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono, 2019, hal. 91).

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi sebab jika kinerja yang diperlihatkan pegawai rendah maka mengakibatkan organisasi atau lembaga terlambat dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013) dalam (Abdul, 2017, hal. 134).

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya tersebut sehingga menjadi efektif**.**

Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2015, hal. 284).

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh para pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dilakukan saat ini (Mondy dalam Harding *et al*., 2018).

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan meningkat (Leatemia, 2018).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu yang disebabkan oleh seseorang yang meliputi keterlambatan dalam bekerja, pembangkangan, dan lain sebagainya. Selain itu juga disiplin merupakan suatu kesuksesan sesorang dalam mencapai suatu pekerjaannya.

Karyawan atau pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsisten, konsekuen, taat asas, dan bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013, hal. 825) dalam (Millah, 2020, hal. 228).

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap aturan – aturan yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai (Frisca, *et al.*, 2015, hal. 631).

Disiplin kerja sebagai kebijaksanaan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan – peraturan yang telah ditetapkan perusahaan di tempat karyawan itu bekerja (Mouren dan Sepang, 2016, hal. 355).

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja (Hartatik, 2014, hal. 242).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017, hal. 118).

Kompensasi merupakan sebuah imbalan dari perusahaan yang diberikan untuk setiap kayawannya berupa kontribusi atau penghargaan guna meningkatkan semangat dan kinerja yang tinggi (Suparyadi, 2015, hal. 271).

Hubungan Antar Variabel

Hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja yaitu pelatihan (*training*) merupakan suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2016). Dalam hal ini karyawan pada suatu perusahaan dapat menyelesaikan segala tugsanya yang diberikan secara efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang ada bahkan dapat menciptakan inovasi-inovasi yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja (Hartomo & Luturlean, 2020)

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap aturan – aturan yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja pegawai (Frisca, *et al.*, 2015, hal. 631). Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muslimat & Wahid, 2021).

Hubungan kompensasi terhadap kinerja yaitu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017, hal. 118). Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis menghubungkan teori dengan realitas sehingga melalui hipotesis dimungkinkan dilakukan pengujian atas teori dan bahkan membantu pelaksanaan pengumpulan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian (Dr. Juliansyah Noor, 2016, hal. 80).

H_1 : Pelatihan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

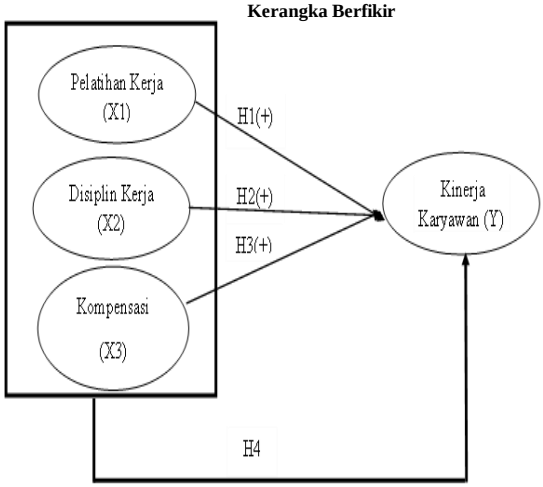
terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan (Y).

H_2 : Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan (Y).

H_3 : Kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bedasarkan persepsi karyawan (Y).

H_4 : Pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan :

H_1 : Pengaruh pelatihan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja (Y).

H_2 : Pengaruh disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja (Y).

H_3 : Pengaruh kompensasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja (Y).

H_4 : Pengaruh pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja (Y).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekataan kuantitatif, berjenis deskriptif untuk mendapatkan informasi tentang data dan berjenis statistik inferensia untuk membuat kesimpulan penelitian. Pendekataan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivistic* (data konkrit), data penelitian yang berupa angka – angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu informasi dan kesimpulan

Penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) sedangkan variabel bebas yaitu kinerja (Y).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan yang berjumlah 50 (lima puluh) orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan yang merupakan bagian atau anggota dari populasi yang berjumlah 50 (lima puluh) orang karyawan.

Mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan. Dengan demikian anggota sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota populasi yang dilibatkan sebagai sampel, disebut dengan sampel jenuh. (Sugiyono, 2013,)

Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur saat melakukan fungsi ukurannya. Tingkat validitas dapat diukur dengan

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

membandingkan nilai r_{hitung} (*correlation item total correlation*) dengan r_{tabel} dengan ketentuan degree of freedom (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah angka korelasi (r) dihitung kemudian dibandingkan dengan angka kolerasi (r) tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah n = 30-2 maka diperoleh r_{tabel} = 0,361

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersbut tidak valid. Uji validitas ini menggunakan program *SPSS for Windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,835	0,361	0,05	Valid
	X1.2	0,727			Valid
	X1.3	0,936			Valid
	X1.4	0,924			Valid
	X1.5	0,923			Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,875	0,361	0,05	Valid
	X2.2	0,903			Valid
	X2.3	0,820			Valid
	X2.4	0,819			Valid
	X2.5	0,943			Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,755	0,361	0,05	Valid
	X3.2	0,718			Valid
	X3.3	0,825			Valid
	X3.4	0,610			Valid
Kinerja (Y1)	Y1.1	0,883	0,361	0,05	Valid
	Y1.2	0,866			Valid
	Y1.3	0,926			Valid
	Y1.4	0,926			Valid
	Y1.5	0,881			Valid
	Y1.6	0,710			Valid
	Y1.7	0,822			Valid

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil perhitungan uji validitas *Pearson Correlation* menghasilkan koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,361 pada taraf signifikan 5% untuk semua item pertanyaan. Hal ini berarti instrumen yang ada dalam indikator (item – item) pertanyaan pada setiap variabel penelitian adalah *valid*.

Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah intrumen penelitian dapat diandalkan atau tidak. Mengukur reliabilitas yaitu dengan melihat nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan bila Cronbach Alpha > 0,60 maka instrument penelitian adalah realibel bila < 0,60 instrumen tidak realibel. Berikut tabel hasil uji *realibilitas* instrumen penelitian:

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,915	*Realibel*
2	Disiplin Kerja (X2)	0,914	*Realibel*
3	Kompensasi (X3)	0,695	*Realibel*
4	Kinerja (Y)	0,932	*Realibel*

Sumber: Data Diolah melalui Program SPSS 25.0

Hasil uji realibilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel penelitian > 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian adalah realibel

Analisis Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja yang akan dianalisa untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan yang diteliti.

adapun rangkuman dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	,897	,463		1,935	,059		
Pelatihan	,193	,135	,194	1,427	,160	,644	1,553
Disiplin	,367	,116	,448	3,161	,003	,596	1,679
Kompensasi	,139	,094	,175	1,482	,145	,857	1,167

Sumber: SPSS 25.0

Dari tabel diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$$

$$\mathbf{Y = 0{,}897 + 0{,}193X_1 + 0{,}367X_2 + 0{,}139X_3}$$

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

Dari persamaan tersebut, maka penjelasan adalah sebagai berikut :

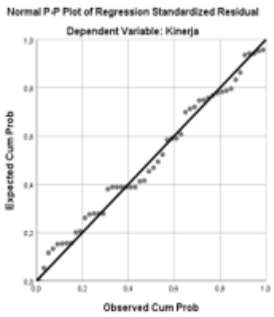
1. Nilai koefisien konstanta (b_0) = 0,897, menunjukkan jika variabel pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) nilainya sama dengan nol. Maka kinerja (Y) yang didapat sebesar 0,897
2. Nilai koefisien pelatihan kerja (b_1) = 0,193, menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) meningkat satu satuan, sedangkan X_2 disiplin kerja dan X_3 kompensasi nilainya nol atau tetap maka nilai kinerja bertambah 0.193.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (b_2) = 0,367, menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) meningkat satu satuan, sedangkan X_1 pelatihan kerja dan X_3 kompensasi nilainya nol atau tetap, maka nilai kinerja bertambah 0,367
4. Nilai koefisien konpensasi (b_3) = 0,139, ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X_3) meningkat satu satuan, sedangkan X_1 pelatihan kerja dan X_2 disiplin kerja nilainya nol atau tetap, maka nilai kinerja bertambah 0,139.

Uji Normalitas

1. Analisis Grafik

Ada tidaknya normalitas adalah dengan cara melihat grafik histogram, dan grafik normal P-P plot. Hasil output SPSS terlihat pada gambar 4.2 dan gambar 4.3 sebagai berikut ini :

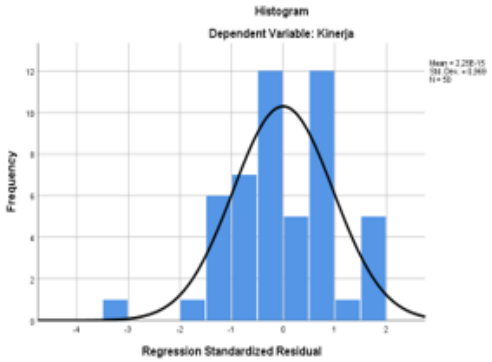
Gambar 4.2
Pengujian Normalitas Histogram



Sumber: SPSS 25.0

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena pada plot terlihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.

Gambar 4.3
Pengujian Normalitas P-P Plot



Sumber: SPSS 25.0

Gambar 4.3 menunjukan grafik histogram memiliki pola distribusi normal, dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Normalitas dengan uji statistik

Uji normalitas dengan grafik bisa terlihat seperti berdistribusi normal, padahal secara statistik tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig probability lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan pengertian bahwa data berdistribusi

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

normal. Demikan juga sebaliknya jika nila sig probabilty lebih kecil dari 0,05 maka Ho diterima dengan pengertian bahwa data tidak berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas dengan uji statistik nonparametik Kolmogorv-Smirnov (K-S) menggunkana *SPSS* 25.0

Tabel 4.11
Uji Kolmogorv-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

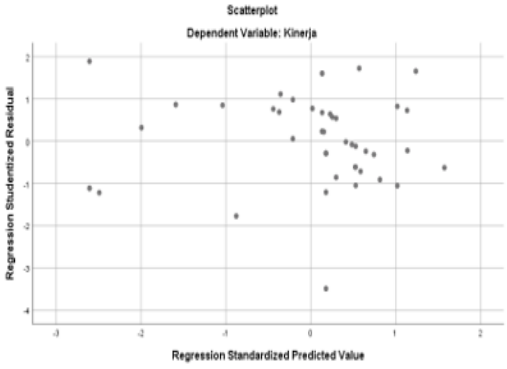
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,26600251
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,067
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Karena nilainya diatas signifikan 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik – titik pada scatterplot regresi. Jika titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas atau tidak beraturan diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut ini adalah pola scatter plot :

Gambar 4.4
Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: SPSS 25.0

Berdasarkan gambar 4.4 dapat kita lihat bahwa tidak terlihat pola yang jelas dan titik – titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian model regresi yang terbentuk menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi.

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, dilihat dari nilai *variance inflantion factor* (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka model regresi diindikasikan bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	,897	,463		1,935	,059		
	Pelatihan	,193	,135	,194	1,427	,160	,644	1,553
	Disiplin	,367	,116	,448	3,161	,003	,596	1,679
	Kompensasi	,139	,094	,175	1,482	,145	,857	1,167

Sumber: SPSS 25.0

Berdasarkan kolom tolerance & kolom VIF pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk pelatihan kerja sebesar 0,644, disipin kerja sebesar 0,596, dan kompensasi sebesar 0,857. diatas 0,1 dan nilai *variance inflantion factor* (VIF) dari pelatihan kerja sebesar 1,553, disiplin kerja sebesar 1,679, dan kompensasi sebesar 1,167 yang keseluruhannya berada < 10, dengan demikian pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan gangguan pada fungsi regresi berupa korelasi diantara faktor gangguan (error term). Analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

variabel terikat, jadi tidak boleh ada kolerasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadinya autokorelasi. Untuk mengetahui dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson :

1. dU < d < 4 – dU, maka H0 diterima (tidak terjadi autokorelasi)
2. d < dL atau d > 4 – dL maka Ho ditolak (terjadi autokorelasi)
3. dL < d < dU atau 4-dU < d < 4 – dL maka tidak ada kesimpulan

Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test. Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,671[a]	,450	,414	,27454	,450	12,529	3	46	,000	2,655

Sumber: SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.13, nilai DW dapat diketahui sebesar 2,655 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikan 5% dengan jumlah sampel 50 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3), maka diperoleh 4 - dU sebesar 1,673 dan dL sebesar 1,420 sedangkan 4 – dU sebesar 2,327 dan 4 – dL sebesar 2,58. Posisi nilai Durbin Watson d berada pada d < 4 - dL atau 2,655 > 2,58 dengan demikian disimpulkan bahwa model regresesi yang terbentuk terjadi masalah autokorelasi.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang dominan secara sendiri – sendiri antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang dilakukan membandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan α = 5%. Untuk melihat t_{tabel} dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* dan hal ini ditentukan dengan rumus : Df = n – k

- Dimana n = Jumlah sampel
- Dimana k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Pada analisis regresi digunakan probabilitas dua sisi, dicari nilai tabel distribusi t dicari pada a = 5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k atau 50-3-1 = 46 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikan = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,013. Dengan keputusan bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05 maka variabel bebas X berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y, sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan > 0,05 maka variabel bebas X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y. Adapun rangkuman dari hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,897	,463		1,935	,059		
Pelatihan	,193	,135	,194	1,427	,160	,644	1,553
Disiplin	,367	,116	,448	3,161	,003	,596	1,679
Kompensasi	,139	,094	,175	1,482	,145	,857	1,167

Sumber: SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Output SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} 1,427 < t_{tabel} 2,013 dengan nilai signifikan 0,160 lebih besar dari nilai signifikan 0,160 > 0,05. Hal ini

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Indonesia Balikpapan.

2. Output SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} 3,161 > t_{tabel} 2,013 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Indonesia Balikpapan.
3. Output SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} 1,48 < dari t_{tabel} 2,013 dengan nilai signifikan 0,145 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Indonesia Balikpapan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nila α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value < α (0,05), Maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p-value > α (0,05), maka H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

df(pembilang) = k-1 df (penyebut) = n-k

keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) lima puluh dan jumlah keselutuhan variabel (k) adalah empat, sehingga diperoleh :

1. df(pembilang) = 4-1 = 3
2. df(penyebut) = 50-4 = 46

Maka F_{tabel} 0,05 (3,46) = 2,81

Berikut adalah hasil pengujian statistik F yang dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,833	3	,944	12,529	,000[b]
	Residual	3,467	46	,075		
	Total	6,300	49			

Sumber: SPSS 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.15 tersebut diperoleh F hitung = 12,529 > dari F_{tabel} = 2,81 dan menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *P-Value* 0,000 dimana nilai probabilitsa ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} dan jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 4.16
Hasil Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671[a]	,450	,414	,27454

Sumber: SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,450berarti 45% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3). Sedangkan sisanya 55% dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Dengan demikian program pelatihan kerja tidak dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Hasil ini menolak hipotesis satu (H_1) yang menyatakan "Pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia Cabang Balikpapan".
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Semakin baik penerapan disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan, demikian pula sebaiknya. Hasil ini mendukung hipotesis dua (H_2) yang menyatakan "Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia Cabang Balikpapan".
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Dengan demikian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hasil ini menolak hipotesis tiga (H_3) yang menyatakan "Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia Cabang Balikpapan".
4. Pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Maka secara bersama – sama pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan, hasil ini menerima H_4 yang menyatakan "Pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia Cabang Balikpapan".

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut ini :

1. Dari hasil penelitian dilihat bahwa Kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan terdapat pada di point Y7 dengan pertanyaan kuantitas karyawan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan dan hasil yang diperoleh 197. Dengan demikian agar karyawan tersebut dapat meningkat kuantitas dalam bekerja dengan maksimal serta mencapai suatu yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan kuantitas maupun kualitas yang baik serta mencapai suatu yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Dari hasil penelitian dilihat bahwa Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Terdapat pada point X_1.2 dengan pertanyaan setiap karyawan menguasai materi pelatihan yang diberikan dan hasil yang diperoleh 186. Dengan demikian pengujian statistik secara parsial variabel pelatihan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,079 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 0,284 dengan nilai signifikan sebesar 0,160 lebih kecil dari 0,05. Hal

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

ini berarti yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan tidak dapat diimplementasikan dengan baik serta pemahaman yang kurang baik. Pelatihan kerja yang kurang baik akan berdampak pada suatu kinerja yang kurang baik oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan.

3. Dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Terdapat pada point X_2.3 dengan pertanyaan dalam meningkatkan hasil kerja karyawan dapat menjalankan tugasnya dan selalu memanfaatkan waktu secara efektif dalam menjalankan pekerjaannya dan hasil yang diperoleh 193. Serta di point X_2.4 dengan pertanyaan karyawan selalu memenuhi peraturan perusahaan serta memenuhi target kerja yang dibebankannya dan hasil yang diperoleh 193. Dengan ini pengujian statistik secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.561 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,284 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Hal ini berarti disiplin kerja suatu karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat memanfaatkan waktu secara efektif dan memenuhi target yang dibebankannya. Maka disiplin kerja harus dipertahankan dan sebagai prioritas dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan.
4. Dari hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan. Terdapat pada point X_3.4 dengan pertanyaan kompensasi berupa gaji, tunjangan – tunjangan dan insentif lainnya diberikan secara tepat waktu dan hasil yang diperoleh 157. Dengan ini pengujian statistik secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,974 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,284 dengan nilai signifikan sebesar 0,145. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi dan diberikan tepat waktu, agar dengan adanya pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja PT Pos Indonesia Cabang Balikpapan.
5. Penelitian selanjutnya agar menambah variabel – variabel bebas lainnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja selain variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Mengingat masih terdapat 55% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi, lingkungan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Daftar Rujukan

Anjarwati, R., Kasno, K., & Irdiana Sukma. (2019*). Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pos (Persero) Lumajang*. *2*(July), 439–445.

Harahap, R. A. M., & Silvianita, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. eProceedings of Management, 3(2), 1–18.

Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan

Akuntansi (JIMEA), 4(1), 200–207.

Herwina, W. (2021). Analisis Model-Model Pelatihan. Bayfa Cendekia Indonesia.

Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 120.

Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Simarmata, H. M. P., Munsarif, M., Silitonga, H. P., & others. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.

Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., Marlena, N., & others. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Media Sains Indonesia.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit Andi. https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ

Syahron Al Rosyid, dkk. (2022). *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.

Widodo, M. S., & Wariati, A. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) di Sukoharjo*. *Journal of Accounting and Financial*, *2*(1).

Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/JTI/2019, A. I. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. MEDIA SAHABAT CENDEKIA.

Dr. Juliansyah Noor, S. E. M. M. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi \& Karya Ilmiah.* Kencana Prenada Media Group.

Dr. Asmara Indahingwati, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).:* ISBN 978-623-7729-19-8

Dr. Pandi Afandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Researth*. Yogyakarta. Indonesia.

Edy Sutrisno, 2009. *Manajaemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Kencana. Jakarta.

Vethzal Rival, dkk, *Islamic Human Capital Management*, Rajawali Pers, Jakarta, Cet.II, 2014, Hal. 633.

Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. XII, 2009, Hal. 202.

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, Ed. II, Cet, II, 2015, Hal. 141-145.

Heri Sudarsono, *Pengantar Ekonomi Islam*, Ekonosia, Yogyakarta, 2002, hlm. 157 5

Wibowo, Op. cit, Hal. 131.

e-ISSN 2597 – 7474
p-ISSN 2252 – 4835

Sopiah, Perilaku Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta, Ed. I, 2008, Hal. 170-171.

Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetekan keempat. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Joni Priansa, Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian.* Penerbit Alfabeta, Bandung.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Mintra Wacana Media, Jakarta.

Budi, D. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS.*

Firmansyah, F., & Haryanto, R. (2019). *Firmansyah dan Haryanto - uji reliabilit.pdf* (A. Fauzi (ed.)).

Gunawan. (2020). *Gunawan - Uji Asumsi Klasik.pdf*. CV BUDI UTAMA.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). D*ASAR METODOLOGI PENELITIAN* (Ayup (ed.)). Literasi Media Publishing.

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.* CV Alfabeta.