

## **Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa, Tangerang**

**Nita Melina Rahmandani**

Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

Email: nitamelinarahmandani@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini mengarah pada pengaruh kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel karyawan sebanyak 413 orang dengan sampel slovin sebanyak 81 orang. Teknik pengumpulan data, melalui observasi dan menyebarkan kuesioner yang disebarkan ke karyawan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis seperti uji t, uji f, dan uji determinasi R<sup>2</sup>. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara simultan variabel Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci :** Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai penyangga aktifitas organisasi yang terjadi dalam ruang lingkup pegawai, manajer, tenaga kerja, buruh, dan karyawan untuk memenuhi rencana yang akan diinginkan. Dengan demikian, suatu organisasi atau perusahaan harus mempunyai tenaga kerja secara spesifik. Perusahaan harus mampu mengerjakan tugas – tugasnya sebagai sarana kebutuhan agar lebih efisien dan efektif. (Irawan, 2021)

Sumber daya manusia menjadi permasalahan dalam perusahaan yang saya teliti, seperti persiapan dan persediaan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Hal tersebut perlu diperhatikan, karena sumber daya manusia berkaitan dengan memperkerjakan karyawan dengan SDM yang berkualitas agar dapat mudah diterima.

Kinerja hakikatnya, dapat memotivasi supaya meningkatkan karyawan agar membangun semangat untuk menghasilkan pencapaian kesuksesan yang ingin diraih secara bersama-sama. Karyawan dapat mendukung perusahaan dengan cara bekerja dengan giat dan memiliki prestasi kerja yang baik. (Farisi et al., 2020).

Kinerja dalam perusahaan yang saya teliti kurang memaksimalkan tanggungjawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Karyawan cenderung berputus asa untuk mengembangkan keahlian yang mereka punya, sehingga dapat memacu pada kinerja karyawan nya menurun. Selain itu ada konflik diperusahaan antara karyawan dengan atasan sehingga terjadi permasalahan di perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dan diperusahaan tersebut ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan komunikasi. Sehingga komunikasi tidak berjalan dengan baik dan membuat kinerja nya tidak stabil.

Kompensasi sebagai bentuk gaji untuk diberikan kepada karyawan berupa kerja keras yang sudah diberikan oleh karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting untuk membuat karyawan semangat dalam bekerja. Maka kompensasi juga berkaitan dengan sumber daya manusia karena dapat berkembang pesat dan kinerjanya bisa diperbaharui. (Paramitadewi, 2017)

Di PT Arga Anggala Sentosa, kompensasi masih menjadi kasus yang sering terjadi dialami oleh setiap karyawan. Karena perusahaan yang memberikan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan. Bukan hanya itu saja, tetapi ada juga lemburan yang dibayarkan seminggu setelah karyawan lembur pada jam kerja. Dalam kasus ini, kompensasi selalu menjadi pandangan untuk mengukur suatu kinerja. Kinerja sebagai bentuk

pencapaian yang mendasar bagi karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang memiliki hubungan dengan kompensasi diperlukan adanya kualitas bekerja dengan baik. Kompensasi sangat penting untuk memberikan hak kepada karyawan.

Menurut Sikula dan Sutrisno dalam (Yusnandar et al., 2020) pelatihan dapat dikatakan rencana pembelajaran dalam waktu singkat, dimana tenaga kerjanya memahami ilmu, keahlian, dan wawasan yang luas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pelatihan memiliki arti penting dalam kedudukannya. Pelatihan pada dasarnya menciptakan nuansa dari kepribadian buruk dan menjadikan kepribadian yang lebih baik. Didalam perusahaan, tenaga kerja harus diperhatikan, agar pelatihan nya selalu baik untuk kedepannya.

Di perusahaan yang saya teliti telah memfasilitasi pelatihan kerja untuk karyawan, tetapi masih banyak karyawan kurang memanfaatkan pelatihan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Sehingga pelatihan yang diberikan cenderung buruk. Dan ada karyawan lama yang tidak mau mengikuti pelatihan, sehingga mereka merasa sudah mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi pada dasarnya, pelatihan harus diperhatikan.

Disiplin kerja harus dilaksanakan agar tenaga kerja mempunyai tujuan arah yang baik. Disiplin kerja juga menjadi bagian dari sumber daya manusia yang memerlukan keterampilan agar tidak menyimpang dari kecerobohan, kelengahan, dan hidup boros dalam bekerja. Seorang tenaga kerja harus bisa memperhatikan peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan, agar pegawai memiliki pandangan dalam sikap disiplin (Hasibuan et al., 2018).

Disiplin kerja pada perusahaan yang saya teliti masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang sudah perusahaan buat. Seperti perusahaan telah membuat peraturan masuk kerja dimulai pukul 07.00 WIB tetapi karyawan selalu datang terlambat 30 menit untuk masuk kerja. Dan bukan itu saja, ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadinya. Dan ada karyawan yang tidak berinisiatif dalam bekerja sehingga harus ada teguran dahulu dari atasan perusahaan.

Dalam teori diatas ada keterkaitan dengan variabel kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja dengan dukungan peneliti sebelumnya. Menurut Johansyah dan aniek wahyuniati (2020) mengatakan bahwa kompensasi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut M. Fidzian Arismunandar, DKK (2020) mengatakan bahwa secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Diva Teruna Awaloedin, DKK (2020) mengatakan bahwa pelatihan kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Siti Aidah, DKK (2020) mengatakan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ery Teguh Prasetyo, dan Puspa Marlina (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Dessy Kristanti (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut tidak meneliti kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh. Maka dari itu penelitian mencoba dengan GAP agar meneliti semua variabel dalam satu mode. Karena ketidakkonsenan dari hasil peneliti sebelumnya. Harapannya agar ini menjadi solusi untuk peneliti dalam meneliti di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang.

Dari penelitian sebelumnya yang sudah diuraikan diatas, terdapat celah dan novelty untuk penelitian ditindaklanjuti sehingga peneliti menganggap urgent dan peneliti memberikan judul dengan keterbaharuan yang akan peneliti lakukan yaitu Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang. Judul tersebut sebelumnya belum diteliti di PT. Arga Anggala Sentosa dengan menggabungkan indikator dari beberapa jurnal yang berbeda.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Karena penelitian menggambarkan suatu objek dengan hasil riset dilapangan, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat guna mengetahui data yang akan diperoleh. Objek permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti guna mendapatkan informasi data adalah karyawan PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang.

PT. Arga Anggala Sentosa memiliki karyawan 413. Maka jumlah sampel penelitian e dengan 10%, jumlah sampel yang diperoleh adalah 80,50 dibulatkan menjadi 81 orang. Peneliti juga menerapkan skala Likert untuk mengukur persepsi dan sikap responden. Instrumen penelitian, yang mencakup kuesioner, observasi, wawancara, dan tes, harus memiliki validitas dan reliabilitas yang baik untuk memastikan hasil penelitian yang akurat. Penelitian ini menggunakan metode statistik, baik deskriptif maupun inferensial, dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan konsisten dan sesuai. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25, dengan uji normalitas dan multikolinearitas sebagai bagian dari uji asumsi klasik, memastikan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinearitas dalam regresi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### I. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat yang memiliki nilai normal atau tidak normal. Model regresi yang baik ialah regresi yang mempunyai nilai normal atau mendekati normal.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56844866
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.053
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Pada tabel diatas terdapat bahwa hasil uji test Statistic K-S menunjukkan bahwa data distribusi normal. Hal ini dapat tercantum dari nilai signifikan 0,200 lebih besar 0,05 atau (0,200 > 0,05) artinya data diasumsikan normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diartikan sebagai model regresi yang adanya korelasi antara variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak dapat terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas ini menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Dalam uji multikolinearitas dapat diuji data dengan program SPSS versi 25.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.561	2.734		6.422	.000		
	KOMPENSASI	.265	.052	.438	5.067	.000	.733	1.364
	PELATIHAN	.192	.062	.290	3.096	.003	.624	1.602
	DISIPLIN KERJA	.135	.042	.266	3.260	.002	.826	1.211

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa angka *tolerance* kompensasi sebesar 0,733 lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,364 lebih kecil 10, pelatihan sebesar 0,624 lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,602 lebih kecil 10, dan disiplin kerja sebesar 0,826 lebih besar 0,10 dan VIF 1,211 lebih kecil 10. Maka terdapat bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas, karena penelitian ini terdapat VIF lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

### 3. Uji Heteroskedastisitas (*data cross sectional*)

Pada pembahasan diatas menggunakan uji heteroskedastisitas dengan uji gletser. Uji gletser menurut Ghozali 2018:134 dalam kutipan (Dewi et al., 2018) yaitu uji hipotesis untuk dapat mengetahui model regresi dari heteroskedastisitas dengan cara memproses absolut residual. Berikut adalah tabel dari uji heteroskedastisitas :

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.771	1.707		1.624	.109		
	KOMPENSASI	-.027	.033	-.108	-.814	.418	.733	1.364
	PELATIHAN	-.005	.039	-.020	-.139	.890	.624	1.602
	DISIPLIN KERJA	.000	.026	-.001	-.007	.994	.826	1.211

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Pada data diatas, didapatkan nilai sign untuk variabel kompensasi sebesar 0,418 dimana lebih besar dari 0,05, variabel pelatihan sebesar 0,890 dimana lebih besar dari 0,05, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,994 dimana lebih besar dari 0,05. Hal itu disimpulkan bahwatidak terjadi heteroskedastisitas.

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda yaitu uji yang membahas data dan mengelolah data yang akan diperoleh untuk menguji hipotesis. Variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dibawah ini hasil uji regresi berganda pada tabel 4.17

**Tabel 4. Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.561	2.734		6.422	.000
	KOMPENSASI	.265	.052	.438	5.067	.000
	PELATIHAN	.192	.062	.290	3.096	.003
	DISIPLIN KERJA	.135	.042	.266	3.260	.002

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 17,561, nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,265, nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,192, dan nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,135. Dan hasil tersebut dapat digunakan persamaan regresi sebagai pengaruh Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) sebagai berikut :

$$Y = 17,561 + (b1) 0,265 X_1 + (b2) 0,192 X_2 + (b3) 0,135 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X1 = Kompensasi
- X2 = Pelatihan

X3 = Disiplin Kerja  
E = Error

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui :

1. Nilai konstanta 17,561 berarti seluruh variabel independen memenuhi konstan terhadap kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi 0,265 memiliki arti variabel kompensasi dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi pelatihan 0,192 memiliki arti variabel pelatihan dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,135 memiliki arti variabel disiplin kerja dianggap konstan.

**b. Uji Hipotesis**

**1) Uji t (Uji Parsial)**

Uji t untuk mengetahui sebuah variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada nilai signifikan 0,05. Pada tabel t nilai signifikan 0,05 dan derajat kebebasan  $df = n-3$ , hal ini maka (n) dikatakan jumlah sampel. Dengan sampel 81, maka df dapat dihitung sebesar  $81-3 = 78$  dengan  $\alpha$  0,05 yang didapat pada tabel t 1,66462. Maka hasil uji t tabel pengujian statistik sebagai berikut

**Tabel 5. Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.812	2.598		7.241	.000
	KOMPENSASI	.242	.049	.421	4.915	.000
	PELATIHAN	.190	.059	.297	3.200	.002
	DISPLIN_KERJA	.133	.040	.268	3.300	.001

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

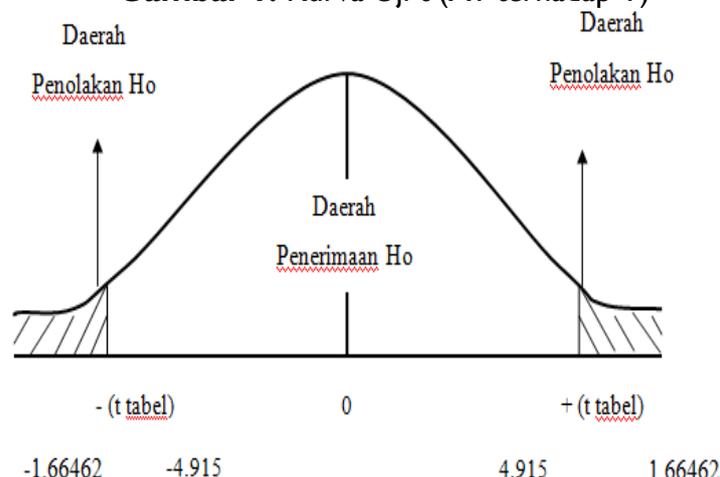
Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Keterangan :

- a) Pada tabel 4.18 menunjukkan variabel kompensasi bahwa nilai t hitung adalah 4.915. Dapat dibandingkan pada t tabel dengan signifikan 5% yaitu 1,66462, maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Nilai signifikan sebesar 0,000 diartikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena nilai sign 0,000 maka nilai  $H_a$  dapat diterima.

Pada uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 1. Kurva Uji t (X1 terhadap Y)**

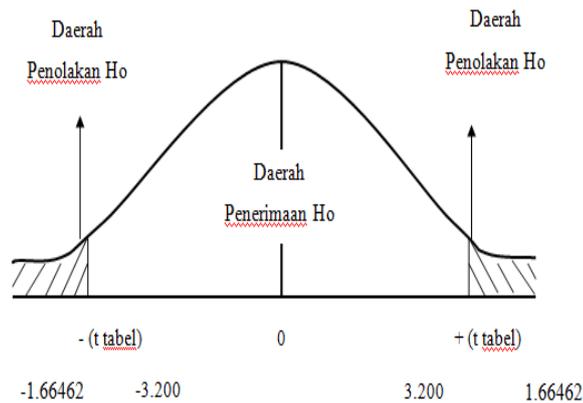


Sumber : dibuat oleh peneliti 2022

- b) variabel Pelatihan bahwa nilai t hitung adalah 3.200. Dapat dibandingkan pada t tabel dengan signifikan 5% yaitu 1,66462, maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Nilai signifikan sebesar 0,002 diartikan bahwa pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai sign 0,002 maka nilai Ha dapat diterima.

Pada uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2.** Kurva Uji t X2 terhadap Y

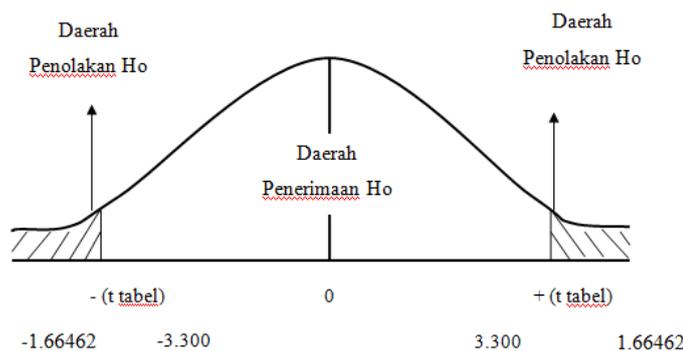


Sumber : dibuat oleh peneliti 2022

- c) Pada variabel Disiplin Kerja, bahwa nilai t hitung adalah 3.300. Dapat dibandingkan pada t tabel dengan signifikan 5% yaitu 1,66462, maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Nilai signifikan sebesar 0,001 diartikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena nilai sign 0,000 maka nilai Ha dapat diterima.

Pada uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 3.** Kurva Uji t X3 terhadap Y



Sumber : data diolah peneliti 2022

**2) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F untuk membuktikan analisis koefisien regresi berganda dengan rumus dibawah ini :

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono

Keterangan :

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Koefisien regresi berganda didefinisikan sebagai perolehan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan menentukan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) dengan tingkat kebebasan signifikan ( $df$ ) sebesar  $\alpha = 0,05$  atau sebesar 5%.

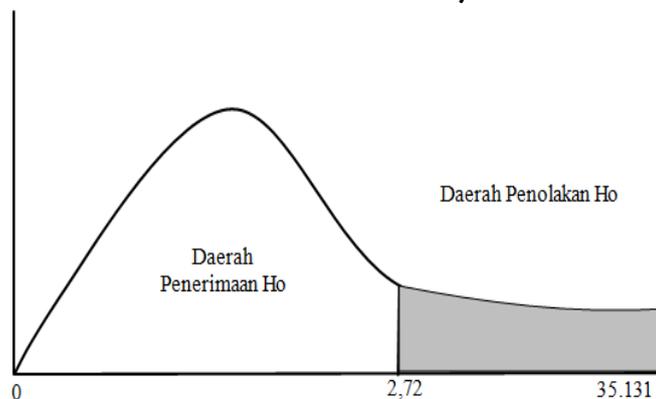
**Tabel 6.** Uji F atau Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.370	3	89.790	35.131	.000 <sup>b</sup>
	Residual	196.802	78	2.556		
	Total	466.173	81			
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN, DISIPLIN_KERJA						

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Pada data diatas, menunjukkan nilai F sebesar 35.131 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Maka nilai F tabel dengan tingkat  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n - k$  ( $n$  yaitu jumlah sampel,  $k$  yaitu variabel sehingga  $81 - 3 = 78$ ) maka dapat diperoleh angka 2,72 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $35.131 > 2,72$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, atau bisa dikatakan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

**Gambar 4.** Kurva Uji F



Sumber : diolah peneliti 2022

### 3) Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.20**  
**Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.561	1.599
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN, DISIPLIN_KERJA				

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Pada tabel diatas terdapat nilai Adjusted R Square 0,561. Hal ini untuk mengetahui koefisien determinasi pada Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan rumus  $KD = R_y^2 \times 100\%$  dengan penjelasan dibawah ini :

$$\begin{aligned} KD &= 0,760^2 \times 100\% \\ &= 0,578 \times 100\% \\ &= 57,8\% \end{aligned}$$

Pada hasil diatas menunjukkan bahwa Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja secara simultan menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 57,8% dan penjelasan pengaruh 42,2% dengan variabel yang tidak dilakukan dalam penelitian ini atau variabel diluar yang dipengaruhi persamaan regresi.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada tabel 4.18 terdapat variabel Kompensasi yang mempunyai nilai sign sebesar 0,000. Maka  $H_{a1}$  dapat diterima dan dapat dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi yang baik dapat memberi semangat bekerja yang positif untuk karyawan. Yang sudah sesuai dengan hasil Uji t yang signifikan seperti  $0,000 < 0,05$ .

Hipotesis ini kompeten dengan penelitian sebelumnya, dimana yang telah dijelaskan menurut Johansyah dan aniek wahyuniati (2020) mengatakan bahwa kompensasi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan di perusahaan yang saya teliti, kompensasi yang diberikan ini sangat berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi diberikan tepat waktu untuk karyawan akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Pencapaian ini menjadi suatu pandangan kompensasi yang berkualitas untuk karyawan di perusahaan Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang.

### **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada tabel variabel Pelatihan yang mempunyai nilai sign sebesar 0,002. Maka hal ini diartikan  $H_{a2}$  dapat diterima dan dikatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut membuktikan bahwa Pelatihan memiliki peran untuk membangun semangat kerja yang sudah sesuai dengan hasil uji t yang signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Hasil diatas sudah kompeten dengan penelitian sebelumnya. Seperti menurut Diva Teruna Awaloedin, DKK (2020) mengatakan bahwa pelatihan kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian di PT. Arga Anggala Sentosa, pelatihan dapat dikatakan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pelatihan membuat karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya pelatihan, menjadikan media yang sangat efektif untuk meningkatkan laju pengembangan perusahaan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil variabel Disiplin Kerja memiliki nilai yang sangat sign sebesar 0,001. Hal ini dikatakan  $H_{a3}$  dapat diterima dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat Disiplin Kerja sudah sesuai dengan hasil uji t yang signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Hasil hipotesis ini kompeten dengan penelitian sebelumnya, seperti menurut Ery Teguh Prasetyo, dan Puspa Marlina (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian di perusahaan yang saya teliti, disiplin kerja memberikan motivasi yang baik untuk karyawan. Disiplin kerja akan membentuk ketika karyawan memiliki rasa percaya diri satu sama lain. Hal ini bertujuan agar disiplin kerja membuat lingkungan kerjanya menjadi nyaman dan tetap berada diposisi yang baik demi pencapaian tujuan perusahaan.

#### 4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.19 terdapat variabel Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai nilai sign 0,000. Maka terdapat hipotesis Ha4 dapat diterima dan dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel tersebut sudah sesuai dengan Uji F dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan F hitungnya sebesar  $35.131 > 2,72$ .

#### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan berdampak positif pada kinerja karyawan, di mana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikan pada tingkat probabilitas 0,05. Pelatihan juga terbukti memberikan dukungan untuk meningkatkan motivasi karyawan, sementara Disiplin Kerja berperan penting dalam mendorong karyawan bekerja secara optimal. Secara simultan, ketiga variabel ini berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terbukti dari uji F yang menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan memperhatikan hubungan antara pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan mutu standar kerja, meningkatkan fasilitas pelatihan untuk mengoptimalkan hasil pelatihan, serta memperbaiki disiplin kerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan prestasi kerja. Peneliti berikutnya juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode yang lebih baru dan melakukan observasi lebih mendalam untuk mendapatkan informasi yang lebih komprehensif.

#### Daftar Pustaka

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Dewi, T., Masruhim, M. A., & Sulistiarini, R. (2018). Metodologi Penelitian. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, April, 5–24.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Gulick, L. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan I. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Halim, A. (2017). Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen SDM Untuk Mahasiswa*.
- Hasibuan, Siti Maisarah, & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 3rd ed.). ALFABETA.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Murtiyoko, H. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(1), 105–116. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.3417>
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effedi, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. 4(2), 172–184.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Ria Kurniawati, S.Pd., M. S. (2022). *STATISTIK*.
- Rini, Astuti., Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 9986(September), 461–464. <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/221>
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Samsuni : 113. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.

- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R & D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.). ALFABETA.
- Sunarta, S. (2021). Program Pemberian Kompensasi Pegawai Dalam Mendukung Tujuan Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(2), 112–121. <https://doi.org/10.53640/jemi.v21i2.959>
- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10.
- Suryani, N., & Syahida, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 1–14.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.
- Yayat Rahmat Hidayat. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>