PERFECT EDUCATION FAIRY

Volume 2, Number 1, 2024

Kompensasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nita Melina Rahmandani
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Abstract
This research leads to the effect of compensation, training, and work discipline on employee performance at PT. Arga Anggala Sentosa, Tangerang City. This study uses quantitative methods. The population and sample of employees are 413 people with a slovin sample of 81 people. Data collection techniques, through observation and distributing questionnaires to employees using the SPSS version 25 application. The data analysis technique in this study used the classical assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing such as t test, f test, and R2 determination test. The results of this study indicate that partially compensation, training, and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously the variables of Compensation, Training, and Work Discipline on Employee Performance have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords
Compensation, Training, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

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 perusahan 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 mebuat 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.

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.

Menurut Sugiono populasi yaitu, wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subyek dengan memiliki kapasitas dan karakter yang sudah ditentukan peneliti sebagai pembelajaran dan bisa menarik sebuah kesimpulan. Objek dari penelitian ini sebanyak N = 413, di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang. Sedangkan sampel ialah bagian dari populasi. Jika populasi besar, maka peneliti tidak meneliti semua yang ada pada populasi. Didalam penelitian pasti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Dari keterbatasan itu peneliti bisa mengambil sampel dari populasi. Sampel bersifat representative (mewakili) (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan pengambilan sampelteknik Probability sampling dengan menggunakan teknik random sampling. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 80,50 dibulatkan menjadi 81 orang.
Teknik yang digunakan peneliti menggunakan Teknik Simple Random Sampling. Karena pengambilan data di populasi tersebut menggunakan secara acak. (Sugiyono, 2021)
Peneliti mencari sumber informasi untuk melengkapi data dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi (Pengamatan)

Menurut Nasution dalam (Sugiyono, 2021) Observasi yaitu ilmu dasar dari pengetahuan. Para ilmuwan mampu bekerja dengan menggunakan data. Data tersebut dikumpulkan dengan benda dan alat yang canggih. Benda yang bersifat jauh dan kecil bisa diobservasi dengan nyata.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu teknik untuk memperoleh data memberi pertanyaan ke responden secara tertulis atau melalui google form untuk menjawab kuesioner tersebut. Cara kuesioner menjadi cara efektif untuk peneliti yang dapat memberikan jumlah data yang diharapkan oleh peneliti. Kuesioner berupa pertayaan terbuka dan tertutup atau bisa melalui internet sebagai perangkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Arga Anggala Sentosa di dirikan pada tahun 1973 dan merupakan perusahaan kunci yang terbesar di Indonesia. Berbasis di Tangerang, Banten, perusahaan ini bergerak dibidang aksesoris pintu dan bahan bangunan. Perusahaan ini terus menjalani pengembangan produk

untuk industri, komersil dan perumahan. Perusahaan ini juga menyediakan solusi custom made yang sesuai dengan spesifikasi dari permintaan pelanggan.

Untuk melakukan penelitian ini, pengambilan data primer dan data sekunder dengan melakukan survey dan melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 81 responden. Sampel yang dipilih oleh peneliti adalah PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang. Dan kuesioner ini disebarkan pada tanggal 16 Mei 2022 hingga 20 Mei 2022. Selama periode itu penelitian mengumpulkan 81 kuesioner yang valid dan sudah diisi lengkap oleh karyawan sehingga kuesioner dapat digunakan untuk diteliti.

Penelitian ini menggunakan judul "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang". Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap perusahaan. Kompensasi dapat dikatakan sebagai variabel X1 atau variabel bebas, Pelatihan dapat dikatakan sebagai variabel X2, dan Disiplin Kerja dapat dikatakan sebagai variabel X3. Variabel Y dapat dikatakan sebagai variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan variabel yang digunakan peneliti ini menggunakan metode regresi linear berganda.

A. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	39.5	39.5	39.5
	Perempuan	49	60.5	60.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Dari tabel diatas ada 81 responden, sudah dapat dilihat dengan karakteristik responden jenis kelamin yang sudah dibagi menjadi 2, yaitu Laki-laki dan Perempuan, dengan jumlah responden Laki-laki yang mengisi kuesioner adalah 32 responden dengan percent 39,5% dan jumlah responden perempuan yaitu 49 dengan percent 60,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh diatas menunjukan lebih banyak karyawan perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	27	33.3	33.3	33.3
	26-35 Tahun	35	43.2	43.2	76.5
	36-40 Tahun	16	19.8	19.8	96.3
	>46 Tahun	3	3.7	3.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data Tahun 2022 diolah dengan Program SPSS versi 25

Berdasarkan data yang sudah diperoleh dapat dilihat dalam karakteristik responden usia. Dapat diketahui 81 responden, dimana karakteristik usia dibagi menjadi 4 yaitu, usia <25 Tahun sebanyak 27 responden dengan percent 33,3%, responden dengan usia 26-35 Tahun sebanyak 35 responden dengan percent 43,2%, responden dengan 36-40 Tahun sebanyak 16 responden dengan percent 19,8%, dan responden dengan usia >46 Tahun sebanyak 3 responden dengan percent 3,7%. Maka dapat ditentukan bahwa lebih banyak karyawan yang berusia 26-35 Tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.2	1.2	1.2
	SMA	53	65.4	65.4	66.7
	D3	8	9.9	9.9	76.5
	S1	15	18.5	18.5	95.1
	S2	4	4.9	4.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data Tahun 2022 diolah dengan Program SPSS Versi 25

Dapat dilihat bahwa karakteristik responden pendidikan, jumlah responden yang telah mengisi kuesioner sebanyak 81 orang. Maka karakteristik responden pendidikan dapat dibagi menjadi 5 bagian, yaitu Pendidikan SMP sebanyak 1 responden, Pendidikan SMA sebanyak 53 responden, Pendidikan D3 sebanyak 8 responden, Pendidikan S1 sebanyak 15 responden, dan S2 sebanyak 4 responden. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang berada di jenjang SMA.

B. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ialah analisis yang dapat digunakan untuk penilaian karakteristik untuk sebuah data. Hasil analisis statistik deskriptif ini dapat dilihat dari data yang disebarkan dengan ukuran gejala variabel Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Di bawah ini data uji statistik deskriptif pada tabel berikut:

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	81	35	55	49.17	3.987
PELATIHAN	81	27	50	45.07	3.646
DISIPLIN_KERJA	81	33	55	46.26	4.732
KINERJA_KARYAWAN	81	38	50	45.53	2.414
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Data Tahun 2022 yang diolah dengan program SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel berikut menyatakan bahwa variabel Kompensasi untuk jawaban minimum sebesar 35 dan maximum 55 dengan rata-rata sebesar 49.17 dan standar deviasi sebesar 3.987, variabel Pelatihan jumlah minimum 27 dan maximum 50 dengan rata-rata sebesar 45.07 dan standar deviasi sebesar 3.646, variabel disiplin kerja jumlah minimum 33 dan maximum 55 dengan nilai rata-rata 46.26 dan standar deviasi sebesar 4.732. Kemudian variabel Kinerja memiliki jawaban minimum sebesar 38 dan maximum 50 dengan nilai rata-rata 45.53 dan standar deviasi sebesar 2.414.

C. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

   Uji validitas ialah uji yang menentukan valid dalam instrument penilitian, uji validitas itu dapat dilihat pada pengolahan data dengan menggunakan aplikasi bantuan SPSS versi 25, hasil uji tersebut dapat dilihat dengan tabel dibawah ini :

Uji Validitas Kompensasi (X1)

Variable	Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,645	0,3	Valid
	2	0,417	0,3	Valid
	3	0,561	0,3	Valid
	4	0,343	0,3	Valid
	5	0,555	0,3	Valid
	6	0,387	0,3	Valid
	7	0,585	0,3	Valid
	8	0,581	0,3	Valid
	9	0,521	0,3	Valid
	10	0,420	0,3	Valid
	11	0,566	0,3	Valid

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel Kompensasi (X1) terdapat nilai yang lebih besar dari 0,3. Maka pertanyaan variabel Kompensasi (X1) dikatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Validitas Pelatihan (X2)

Variable	Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X2)	1	0,304	0,3	Valid
	2	0,573	0,3	Valid
	3	0,714	0,3	Valid
	4	0,550	0,3	Valid
	5	0,703	0,3	Valid
	6	0,560	0,3	Valid

	7	0,642	0,3	Valid
	8	0,520	0,3	Valid
	9	0,697	0,3	Valid
	10	0,702	0,3	Valid

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel Pelatihan (X2) terdapat nilai yang lebih besar dari 0,3. Maka pertanyaan variabel Pelatihan (X2) dikatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Variable	Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	1	0,348	0,3	Valid
	2	0,604	0,3	Valid
	3	0,438	0,3	Valid
	4	0,460	0,3	Valid
	5	0,426	0,3	Valid
	6	0,319	0,3	Valid
	7	0,361	0,3	Valid
	8	0,429	0,3	Valid
	9	0,543	0,3	Valid
	10	0,435	0,3	Valid
	11	0,543	0,3	Valid

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X3) terdapat nilai yang lebih besar dari 0,3. Maka pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X3) dikatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variable	Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,356	0,3	Valid
	2	0,546	0,3	Valid
	3	0,414	0,3	Valid
	4	0,437	0,3	Valid
	5	0,421	0,3	Valid
	6	0,309	0,3	Valid
	7	0,511	0,3	Valid
	8	0,640	0,3	Valid
	9	0,557	0,3	Valid
	10	0,448	0,3	Valid

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai yang lebih besar dari 0,3. Maka pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

2. **Uji Reliabilitas**

Pada uji reliabilitas, peneliti melakukan pengambilan teori menurut (Sugiyono, 2021) dimana variabel dapat dikatakan reliabel jika suatu nilai Cronbach Alpha> 0.60 karena jumlah n = 81, sedangkan jika Cronbach Alpha>0.69 maka nilai instrument dapat dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	11

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,721 lebih besar dari 0,6 artinya instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliable atau handal.

Uji Reliabilitas Pelatihan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	10

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,749 lebih besar dari 0,6 artinya instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliable atau handal.

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	11

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,688 lebih besar dari 0,6 artinya instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliable atau handal.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.699	10

Sumber: Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,699 lebih besar dari 0,6 artinya instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliable atau handal.

D. Analisis Data Statistik Inferensial

1. Asumsi Klasik

1) 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.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56844866
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.053
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
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 menunjukan 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.

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
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 terjadai 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 absolud residual. Berikut adalah tabel dari uji heteroskedastisitas:

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]								
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.

2. 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:

Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

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

Sumber:Data Tahun 2022 diolah dengan program SPSS Versi 25

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 :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X1 = Kompensasi
X2 = Pelatihan
X3 = Disiplin Kerja
E = Eror

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.

3. 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 :

Uji t (Parsial)

Coefficients[a]						
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. Menunjukan 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 Ha dapat diterima.

E. Pembahasan Penelitian

1. PengaruhKompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel yang terdapat variabel Kompensasi yang mempunyai nilai sign sebesar 0,000. Maka Ha1 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 sepert 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 Ha2 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 Ha3 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 yang 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.

5. **Keterbatasan Penelitian**

   Peneliti ini memiliki keterbatasan dalam membuat skripsi, diantaranya sebagai berikut:

   1) Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data, dan data tersebut hanya disebarkan kepada karyawan PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang untuk mengisi kuesioner.

2) Peneliti ini hanya meneliti pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini guna mengetahui pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang. Hasil dari penelitian dan hasil analisis data dapat disimpulkan dibawah ini:

1. Hasil dari variabel Kompensasi yaitu memiliki nilai signifikan dari hasil uji t dengan nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (4.915>1,66462). Dimana H1 memiliki arti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang, dan dapat dikatakan bahwa Kompensasi berjalan dengan baik dan berdampak untuk karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.
2. Variabel Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan hasil uji t yang signifikan dengan nilai 0,002 lebih kecil dari pada tingkat probabilitas sebesaar 0,05 atau (0,002< 0,05) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3.200>1,66462). Dimana H2 terdapat Pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang, dan dapat dikatakan bahwa Pelatihan dapat memberi dukungan untuk menyemangati karyawan agar mencapai keinginan yang telah ditertukan.
3. Dari variabel Disiplin Kerja diartikan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan hasil uji t sebesar 0,001 lebih kecil daaripada nilai probabilitas sebesar 0,05 (0,001< 0,05) dengan nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (3.300> 1,66462). Dimana H3 Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang, dan bisa dikatakan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang sangat baik untuk karyawan guna mendorong dan memberi dukungan karyawan untuk bekerja secara optimal.
4. Pada Uji F (secara bersama-sama) terdapat pengaruh dari Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai F *hitung*> nilai F *tabel* (35.131 > 2,72) dan dapat dikatakan signifikan dengan perolehan nilai sebesar 0,000 < 0,05. Maka hal tersebut dikatakan bahwa H4 dapat diterima, dan disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan dapat dianalisis kinerja di PT. Arga Anggala Sentosa Kota Tangerang.

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 1. *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.