

## PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT.X

---

### **Alethea Deyanti Poli**

STIE Indonesia Banking School  
aletheadeyantie@gmail.com

### **Wasi Bagasworo**

STIE Indonesia Banking School  
wasi.bagasworo@ibs.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of job training, financial compensation and work discipline on the performance of permanent employees. The sample used in this study were 70 permanent employees. Data collection techniques in this study used primary data by distributing questionnaires to permanent employees of PT X in the form of Google Forms to employees of PT. X. The data analysis method used in this study is quantitative and processed using the SmartPLS 3.0 application. The results of data processing with the SmartPLS application show that training has a positive and significant effect on employee performance, financial compensation has no effect on employee performance, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *training, financial compensation, work discipline and employee performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan tetap. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap PT X dalam bentuk Google Forms kepada karyawan PT. X. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0.

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SmartPLS menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompensasi finansial, disiplin kerja, kinerja karyawan.

---

\*) Corresponding Author

## **1. PENDAHULUAN**

Bisnis digital atau bisnis IT adalah salah satu dari deretan sektor usaha yang mendapat dampak positif dan peluang inovasi yang dibutuhkan saat Covid-19 dan mampu bertahan dalam kondisi krisis sekalipun. Tidak dipungkiri perkembangan teknologi sangat memberi pencerahan bagi masyarakat dan mampu mendukung hingga mengembangkan sektor-sektor bisnis lain. Dalam prosesnya, bisnis digital justru menjadi solusi di tengah pandemik (sumber : <https://www.jurnal.id/>).

Dengan demikian bisnis pada PT.X mengalami kenaikan yang cukup signifikan semenjak pandemi muncul, karena butuhnya efisiensi waktu dan lingkungan yang mengharuskan berjaga jarak, maka inovasi bisnis digital saat ini sangat dibutuhkan. Walaupun tidak bertatap muka tetapi operasional bisnis harus tetap berjalan.

Seiring dengan perkembangan zaman yang pesat dan persaingan bisnis yang semakin ketat akibat perubahan teknologi saat ini, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan. Salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melaksanakan serangkaian perbaikan untuk secara konsisten meningkatkan kualitas pegawai, sehingga perusahaan semakin berkembang dan unggul dalam persaingan (Riyadi, 2011).

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Informasi Teknologi, PT.X harus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya agar pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi yang memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan visi dan misi organisasi agar dapat mencapai tujuan. Pelatihan diperlukan terhadap karyawan dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Pelatihan didalam perusahaan dapat mengembangkan keterampilan serta menambah pengetahuan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan.

Fatmasari (2015), pelatihan karyawan dapat dijelaskan sebagai proses mengajarkan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk melakukan tanggung jawab dan tugas mereka dengan benar. Adanya program pelatihan, perusahaan membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, pelatihan karyawan membantu meningkatkan kualitas, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan melalui pelaksanaan program pelatihan operasional yang dilaksanakan oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki kompetensi yang unggul dan mencapai kualitas yang maksimal serta mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan memiliki peran penting dalam membangun keterampilan bagi karyawan untuk bekerja secara efektif. Pelatihan merupakan bentuk investasi bisnis perusahaan yang tidak hanya mendatangkan keuntungan yang tinggi tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Dr. Elnaga, 2013).

Jika sebuah organisasi tidak mempertahankan kompensasi yang memadai untuk karyawannya, tidak dapat disangkal bahwa organisasi tersebut akan kehilangan sumber daya manusia berkualitas dari waktu ke waktu. Hal ini membutuhkan biaya tambahan untuk melatih karyawan dan mencari karyawan baru atau menggantikan karyawan yang pensiun. Tetapi jika kompensasi sudah sesuai akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Soekidjo, 2009). Kompensasi karyawan adalah hal yang mencakup semua bentuk pembayaran kepada karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan. Kompensasi terdiri dari dua komponen utama yaitu pembayaran langsung (gaji, insentif, bonus) dan pembayaran tidak langsung (asuransi dan cuti). Kompensasi yang diberikan didasari atas kinerja atau peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya (Dessler, 2009). Selain itu, perusahaan harus memperkuat budaya dalam usaha mengembangkan organisasi mereka secara rasional untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Adriansyah & Afiff, 2015).

Faktor penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja karyawan, hal tersebut menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin tidak hanya dilaksanakannya segala macam peraturan dengan teliti, bahkan hal-hal kecil pun tidak boleh dikesampingkan, dan disiplin menghendaki adanya sanksi, yakni yang berani mengabaikan/melanggar peraturan yang sudah ditetapkan (Wardhani, 2016). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan standar sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya

tanpa dukungan disiplin organisasi yang baik, sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016).

PT X dapat memberikan memberikan pelatihan serta kompensasi finansial dan disiplin kerja kepada seluruh karyawan. Hal ini dilakukan untuk mendorong kinerja karyawan. Kinerja yang baik dalam bekerja akan berdampak positif bagi perkembangan karyawan dan perusahaan. Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas penulis menentukan objek penelitian pada PT.X yaitu perusahaan teknologi informasi. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk menyediakan layanan yang cepat, akurat, dan terintegrasi. Fenomena yang terjadi didalam perusahaan, yaitu tidak seluruh karyawan tetap mendapat pelatihan yang merata menimbulkan kurangnya keterampilan dan pengetahuan. Dan tidak ada kompensasi finansial untuk lemburan karyawan tetap tetapi untuk beban kerja meningkat selama pandemi Covid-19 karena pemakaian layanan meningkat. Adanya tindak ketidaksiplinan dikarenakan program work from home berkepanjangan yang mengakibatkan ada ketidakmaksimalan kinerja dari beberapa karyawan tidak terpantau oleh atasan seperti akibat jaringan dan lokasi kerja. Fenomena tersebut berkaitan dengan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja yang terdapat di PT.X yang berakibat menurunkan kinerja para karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT.X".

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Kinerja Karyawan**

(Sutedjo, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan organisasi, yang mempublikasikan hasil kuantitatif dan kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, kehandalan, atau harapan lain dari organisasi. Fokus dalam kinerja bisa bersifat jangka pendek atau jangka panjang, dan bisa dalam taraf individu, kelompok, atau organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja individu para karyawan. Setiap organisasi dan perusahaan akan selalu berupaya buat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Michaels, 2008).

### **2.2 Pelatihan**

Sedarmayanti (2018), menunjukan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk mengurangi atau menghindari kesenjangan antara kemampuan para karyawan dengan apa yang menjadi tujuan organisasi. Upaya tersebut dilakukan dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk mengubah sikap. (Sahanggamu & Mandey, 2014) menyatakan pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan dengan memberikan pendidikan menurut proses yang sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu.

### **2.3 Kompensasi Finansial**

Bangun (2012), Kompensasi finansial artinya bentuk kompensasi yang dibayarkan pada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan di perusahaan. Kompensasi Finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Jenis-jenis Kompensasi sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Finansial Langsung
  - Upah atau Gaji
  - Bonus
  - Insentif
- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung
  - Program asuransi tenaga kerja
  - Pertolongan sosial
  - Pembayaran biaya sakit
  - Cuti

### **2.4 Disiplin Kerja**

Perilaku individu dalam mematuhi dan mentaati aturan yang berlaku serta menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan (Fahmi, 2016). (Simamora, 2006) menunjukan disiplin merupakan kesadaran pegawai untuk mentaati aturan dan norma sosial yang ada di

perusahaan mematuhi aturan atau perintah yang telah ditetapkan di setiap organisasi, proses yang digunakan untuk menyelesaikan masalah kinerja, proses tersebut melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada karyawan. (Ma'arif, 2013), Disiplin adalah kegiatan manajerial dalam menerapkan standar organisasi. Terdapat 3 jenis tindakan pendisiplinan, diantaranya:

1) Disiplin Prefentif

Tindakan disipliner untuk mengajarkan karyawan mematuhi standar dan kebijakan yang berbeda untuk mencegah penyelewengan. Kunci utamanya adalah untuk meningkatkan disiplin karyawan.

2) Disiplin Korektif

Dalam pelaksanaannya menyelesaikan permasalahan yang muncul karena ketidakdisiplinan yang terjadi dan untuk menjaga agar kedepannya tidak terjadi hal yang sama kembali.

3) Disiplin Progresif

Tindakan ini memberikan hukuman atau sanksi kepada pelanggar disiplin yang berat pada pelanggaran yang sudah terjadi berulang-ulang. Tujuan dari disiplin ini adalah untuk memberikan waktu kepada karyawan sebelum mereka diberikan sanksi.

## **2.5 Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1 Pengaruh Positif Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Fatmasari et.al (2015), Pelatihan karyawan adalah proses memberikan pengajaran pada karyawan untuk pengetahuan dan keterampilan khusus melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan benar. Dengan program pelatihan, perusahaan membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, pelatihan karyawan meningkatkan kualitas, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai melalui program pelatihan operasional yang dipimpin oleh perusahaan agar pegawai mencapai kualitas dan kualifikasi yang unggul serta memiliki keahlian untuk melaksanakan fungsi dan kewajibannya. Agustina mengemukakan bahwa sebagai salah satu cara untuk meningkatkan, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan tidak dapat diabaikan dalam sebuah bisnis (Agustina, et. al, 2005).

Ho1 : Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha1 : Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **2.5.2 Pengaruh Positif Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Martoyo (2007), menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap seorang karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk finansial (uang). Kompensasi finansial dianggap penting bagi karyawan karena memberikan kompensasi finansial yang memadai dapat mencerminkan pentingnya nilai pekerjaan mereka di antara karyawan lain dan keluarganya (Samudra,et. al, 2014). Penelitian (Pereira, 2012) menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho2 : Kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha2 : Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

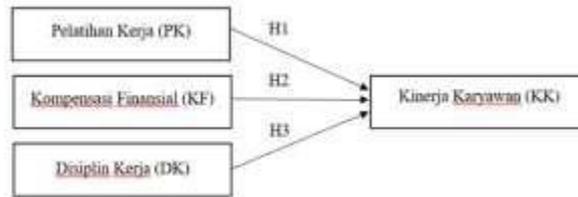
### **2.5.3 Pengaruh Positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Siagian (2018), Disiplin didefinisikan untuk mengikuti atau mentaati hukum yang berlaku dalam pengaturan organisasi. Jika seorang karyawan melanggar hukum yang berlaku di lingkungan kerja, berarti perilaku karyawan tersebut termasuk dalam kategori tindakan disipliner. (Fahmi, 2016) menunjukkan bahwa pola perilaku individu dalam mentaati dan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu bentuk tindakan dalam menaati dan mematuhi aturan serta kebiasaan sosial yang ada dan sudah ditetapkan pada tiap -

tiap perusahaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Ho3 : Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

**Ha3 : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan**



**Gambar 1. 2 Metode Penelitian**

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT.X yang berjumlah 70 orang. PT.X bergerak pada industri Informasi Teknologi dengan layanan identitas digital dengan alamat di Jl.Kemang Raya, Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert yang memberikan skor berupa skala dari 1 yang diartikan "sangat tidak setuju" sampai dengan 6 yang diartikan "sangat setuju". Pengolahan data menggunakan metode SEM-PLS, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh staff karyawan tetap yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel responden yang dapat di teliti sebanyak 70. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dalam desain penelitiannya yang akan dilakukan satu kali dalam satu periode Cross Sectional Design. ). Uji validitas dan reabilitas dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS).

### 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data pada penelitian ini di analisis dengan menggunakan software smartPLS 3.0. tahap pertama dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pre-test terhadap 30 sampel menggunakan software SPSS 26. Tahap kedua dilakukan uji validitas dan reliabilitas post test terhadap seluruh sampel menggunakan software smartPLS 3.0

#### 4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil survei, terdapat 27 responden laki-laki, yang merupakan 39% dari 70 responden. Jumlah responden perempuan sebanyak 43 orang atau 61.%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah wanita.

**Tabel 1. Karakter Responden**

Karakteristik	Item	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	39%
	Wanita	61%
	SLTA/Sederajat	19%
Pendidikan Terakhir	D3	13%
	S1	57%
	S2	11%
	<1 Tahun	4%
Lama Bekerja	1-2 Tahun	31%
	2-5 Tahun	44%
	>5 Tahun	20%

---

	<30%	10%
Tingkat Pengeluaran	30%-50%	36%
	50%-70%	41%
	>70%	13%
Status	Menikah	54%
	Single	46%

---

Sumber: Diolah peneliti (2022)

#### 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Pre- test

Secara tradisional validitas dapat dibedakan menjadi empat jenis yaitu content validity, criteria validity, construct validity dan convergent and discriminant validity. Walaupun memakai cara yang berbeda, masing-masing jenis menunjukkan sebuah ukuran berpengaruh dengan sebuah konsep. Uji Validitas merupakan sebuah ketepatan atau kecenderungan dalam pengukuran (Wijanto, 2015).

Uji Reabilitas merupakan konsistensi dalam suatu pengukuran dan indikator-indikator yang mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya menunjukkan reabilitas tinggi. Teknik untuk mengestimasi reabilitas salah satunya adalah Cronbach's alpha. Cronbach's alpha adalah koefisien reabilitas menunjukkan seberapa baik dalam satu set berkorelasi antara satu sama lain. Secara umum, reabilitas <0.60 dianggap buruk, untuk kisaran 0.70 dapat diterima dan yang <0.80 dikatakan baik. Dalam pengukuran reliabilitas dalam SEM digunakan composite reliability (ukuran reabilitas komposit) dan variance extracted measure (Wijanto, 2015).

Uji validitas pre-test dilakukan untuk melihat nilai Kaiser Meyer-Olkin (KMO) minimal 0.05, Measure of Sampling Adequacy (MSA) minimal 0.5, anti - image minimal 0,5 dan component matrix minimal 0,5. Hasil menunjukkan bahwa indikator PK2 dan DK1 tidak valid karena memiliki nilai MSA dan factor loading dibawah kriteria. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk menghapus indikator tersebut dan menguji kembali. Setelah diuji kembali, semua indikator dinyatakan valid dan dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.

#### 4.3 Evaluasi Outer Model

##### 4.3.1 Uji Validitas

Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila nilai outer loading dan variabel dapat dinyatakan valid apabila memiliki Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Pada penelitian ini, semua indikator dan variabel dinyatakan valid. Uji validitas juga dapat ditentukan berdasarkan nilai diskriminan yang baik, yaitu apabila nilai factor loading dalam konstruk lebih besar dari variabel lainnya. Pada penelitian ini, secara keseluruhan memiliki diskriminan yang baik.

##### 4.3.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang memiliki nilai lebih dari 0,7. Pada penelitian ini, semua variabel dinyatakan reliable dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

#### 4.4 Evaluasi Inner Model

Model penelitian dievaluasi menggunakan R-Square untuk konstruk dependen dan Uji t serta signifikansi dari nilai jalur koefisien. Perubahan pada nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai seberapa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependen, dan apakah mempunyai pengaruh yang substantive atau tidak. Dengan menggunakan R-Square dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan Uji t melalui jalur koefisien digunakan untuk mengukur arah pengaruh serta tingkat signifikannya. Pengujian dilakukan melalui prosedur bootstrapping pada SmartPLS 3.0. Prosedur bootstrapping adalah teknik rekalkulasi data sampel secara random untuk memperoleh nilai T-statistik (Ghozali, 2014).

Setelah hasil pengukuran outer model memenuhi standar yang ditentukan, selanjutnya akan dilakukan pengujian pada model struktur (inner model). Berikut adalah hasil nilai R-Square ( $R^2$ ) dari masing-masing konstruk:

Tabel 4.2 R-Square

Variabel	R-Square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0.777	Baik

Sumber: Pengolahan data dengan smartPLS 3.0

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai R- square variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.777. Hal ini menunjukkan bahwa 77% variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Untuk menguji hipotesis digunakan pendekatan *pvalue* dengan aturan penolakan  $H_0$  ditolak  $\leq$  level of significant ( $\alpha$ ).

Tabel 4.3 Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	P-Values	Kesimpulan
Pelatihan Kerja→Kinerja Karyawan	0.246	6.864	0.008	Di dukung oleh data
Kompensasi Finansial→Kinerja karyawan	-0.061	0.413	0.680	Tidak di dukung oleh data
Disiplin Kerja→Kinerja Karyawan	0.745	2.648	0.000	Di dukung oleh data

Sumber: Pengolahan data dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan pada tabel 4.3 path coefficient, berikut hasil analisis penelitian saya:

Berdasarkan uji partial pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai original sample adalah positif sebesar 0.246, penerapan pelatihan kerja memiliki peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan, supaya hasil kerja karyawan lebih maksimal dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uji partial kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai original sample adalah sebesar - 0.061, tidak ada pengaruhnya kompensasi finansial terhadap kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat dari profil responden yang sebagian besar wanita dan berstatus single sehingga kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini terbukti dari tingkat pengeluaran diatas 50% sebanyak 57% namun masa kerja diatas 2 tahun mencapai 64%.

Berdasarkan uji partial disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai original sample adalah positif sebesar 0.745, penerapan tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja secara maksimal.

#### 4.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data nilai P-Value  $0,008 < 0,05$ , dan nilai t-statistics sebesar 6, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$ 1 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatmasari, et. al, 2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data nilai P-Value  $0.680 > 0.05$  dan nilai t-statistics sebesar 0.413, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$ 2 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitria, 2009) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

#### 4.8 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data nilai nilai P-Values sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t-statistics sebesar 2.648, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$ 1 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela,

2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam PT X. Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis smartPLS menunjukkan bahwa hipotesis memiliki pengaruh positif dan negatif. Dengan menggunakan pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam PT X, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi Finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### **5.2 Keterbatasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil sampel karyawan tetap diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih terfokus pada setiap divisi agar hasil yang dihasilkan lebih spesifik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variable pelatihan kerja, kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya menambahkan variabel terkait lainnya seperti variabel budaya organisasi atau motivasi kerja atau kepuasan kerja.

### **5.3 Saran**

Hasil dari kesimpulan pada penelitian didukung oleh data yang didapat sehingga dapat menjadi saran untuk kedepan bagi PT X dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tsb. Adapun saran yang dapat diberikan kepada PT X sebagai berikut :

- 1) Manajemen harus lebih konsisten dan adil terhadap para karyawan.
- 2) Manajemen sebaiknya mempersiapkan sarana fasilitas yang menunjang untuk pelatihan kerja karyawan dengan baik dan mengevaluasi karyawannya serta memberi kesempatan yang sama pada tiap karyawan
- 3) Manajemen harus fokus terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil kerjanya dapat maksimal.
- 4) Manajemen harus bisa mengevaluasi sisi yang kurang agar dapat dimaksimalkan kembali.
- 5) Manajemen sebaiknya membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk transparansi saran dan kritik yang disampaikan para karyawan agar dapat diterima dan diterapkan dengan baik dalam lingkungan kerja.
- 6) Manajemen sebaiknya memberikan motivasi dan beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adriansyah, A., & Afiff, A. Z. (2015). Organizational culture, absorptive capacity, innovation performance and competitive advantage: An integrated assessment in Indonesian banking industry. *The South East Asian Journal of Management*, 9(1), 70.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bintoro, Julia Astriviani et. al, . (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan
- Bougie, Roger & Sekaran, U. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (ed. 8th). Wiley.
- Damayanti, R. et. a. (2018). Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus karyawan non media RS Islma Siti Khadijah Palembang).
- Dessler, G. (2009). *Human Resource Management*. Gary Dessler 15th Edition.

- Dr. Elnaga, A. dan I. A. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*.
- Fahmi, M. A. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fatmasari et.al. (2015). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)*.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (Edition 4)*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Jasman Saripudin & Silvy, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan*.
- Hati, Shinta Wahyu & Brahmana, I. (2016). *Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor pusat PT. Citra Buana Praksarsa*.
- Jackson, J.H., & Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management (Edition 10)*. Salemba Empat.
- Juliama, I. W. dan A. (2017). *Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV.Bangun Cipta Artha Badung*.
- Kasmir, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ma'arif, M. S. (2013). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor*.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-5)*. PT.BPFE.
- Mathis, Robert L & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management (Book 2)*. Salemba Empat.
- Michaels, E. et. a. (2008). *The War for Talent*. Harvard Business School Press.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Pereira, Q. X. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel UB Malang*.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rivai, V. dan S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Sahanggamu, Patricia & Mandey, S. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*.
- Samudra, Angga Putra et. al, . (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*.
- Sastrohadiwiry, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.

- Sedarmayanti, P. D. H. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar metodologi penelitian. Literasi Media Publishing.
- Soekidjo Notoatmodjo, Prof., D. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Vol. 6, Is). Alfabeta.
- Sutedjo, S. & M. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Kebun Sejahtera.
- Sutrisno, S. dalam E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke). Kencana Prenada Media Group.
- Wardhani, R. K. et. a. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indah Buana Surabaya.