

Cahyaning Riyadini

Manajemen S1, Universitas Putra Bangsa

Email : criyadini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Umegaru yang berjumlah 33 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, uji determinasi, dan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen, dan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of training, compensation and work discipline on employee performance. Respondents in this study were all employees of PT Umegaru Kebumen, totalling 33 employees. This research uses descriptive analysis method and statistical validity test, reliability test, t test, F test, determination test, and multi linear regression analysis. This test in the t test shows that training does not have a significant effect on the performance employees of the PT Umegaru Kebumen, compensation have a significant effect on the performance employees of the PT Umegaru Kebumen, work discipline have a significant effect on the performance employees PT Umegaru Kebumen, and the training, compensation, and work discipline together have a significant effect on the performance employees of PT Umegaru Kebumen.

Keywords: Training, Compensation, Work Discipline, and Performane

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang mampu menunjukkan perilaku kerja positif yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

PT Umegaru Kebumen adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *developer* / pengembang. PT Umegaru Kebumen menyediakan perumahan bersubsidi dan perumahan non bersubsidi. Keberlangsungan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran pegawainya. Pegawai yang baik adalah pegawai yang mampu menunjukkan perilaku kerja positif seperti dapat membantu perusahaan memperlancar produktivitas sehingga kinerja pegawai perlu diperhatikan. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai pada PT Umegaru Kebumen sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari produktivitasnya dimana pada masa pandemi Covid-19 PT Umegaru Kebumen tidak mengalami penurunan bahkan saat ini PT Umegaru Kebumen sedang membangun perumahan yaitu “Kebumian

Hill” dan hingga saat ini PT Umegaru Kebumen sudah bertahan lebih dari 50 tahun.

Menurut Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pada penelitian ini difokuskan pada pelatihan, kompensasi serta disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama yaitu pelatihan. Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari pegawai sehingga kinerja pegawai lebih meningkat. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Vida Purnamasari dan Triyonowati (2020), dimana pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Dessler (1997:263) pelatihan adalah memberikan karyawan baru atau karyawan yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang.

Pelatihan yang terjadi pada PT Umegaru Kebumen sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pelatihan yang ada dimana pelatihan tersebut diberikan sesuai dengan kebutuhannya. Selain hal tersebut, metode pelatihan yang digunakan PT Umegaru yaitu dengan metode *on the job training* dan *off the job training*.

Selain pelatihan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Hal ini

diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Niko Veriando (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119).

Kompensasi yang ada pada PT Umegaru sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan PT Umegaru Kebumen memberikan kompensasi yang sesuai baik dari besarnya kompensasi maupun dari waktu pemberian kompensasi. Kompensasi yang ada pada PT Umegaru Kebumen berupa insentif, gaji, bonus, tunjangan dan fasilitas seperti asuransi berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah (2017), dimana disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sastrohadiwiry (2005:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi perusahaan karena tanpa adanya disiplin yang baik perusahaan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:96) semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Disiplin pada PT Umegaru Kebumen sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan pegawai yang mentaati peraturan-peraturan yang ada baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis seperti jam kerja dan penggunaan APD. Selain hal tersebut para pegawai pada PT Umegaru juga bersedia menerima sanksi atas kesalahan yang dilakukan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis mencoba mengangkat kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Umegaru Kebumen”**.

Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Umegaru Kebumen. PT Umegaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *developer* / pengembang. Keberlangsungan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran pegawainya. Pegawai yang baik adalah pegawai yang mampu menunjukkan perilaku kerja positif seperti dapat membantu perusahaan memperlancar produktivitas sehingga kinerja pegawai perlu

diperhatikan. Penilaian kinerja pegawai pada PT Umegaru dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas pegawai guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen dilihat dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, persentase kehadiran, dan disiplin kerja para pegawai PT Umegaru Kebumen.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen?
4. Apakah pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen?

Kajian Teori

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dalam penelitian ini dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Pelatihan

Menurut Dessler (1997:263) pelatihan adalah memberikan karyawan baru atau karyawan yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Pelatihan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:62) yang meliputi tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih (instruktur).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017: 119). Kompensasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Simamora (2004:445) yang meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

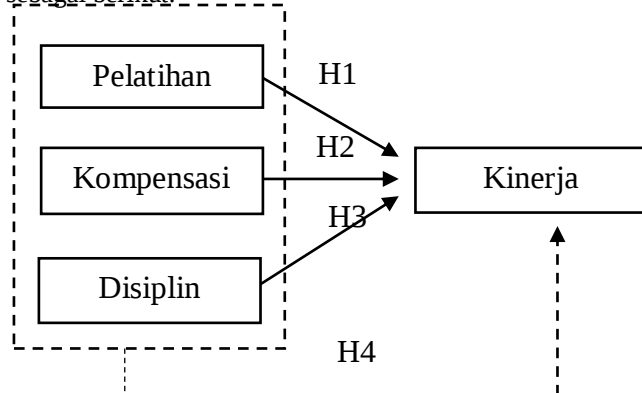
Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiry (2005:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2005:444) yang meliputi kehadiran, ketaatan

pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Data yang ada dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi survei, observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner.

Populasinya dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT Umegaru Kebumen dengan jumlah 33 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Umegaru sebanyak 33 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* adalah r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, semua butir kuesioner diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,3440) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan sah/valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	A
Pelatihan	0,60	0,782
Kompensasi	0,60	0,752
Disiplin Kerja	0,60	0,611
Kinerja	0,60	0,866

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 60% sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghazali (2009:95), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 2
Nilai Collinierity Statistics

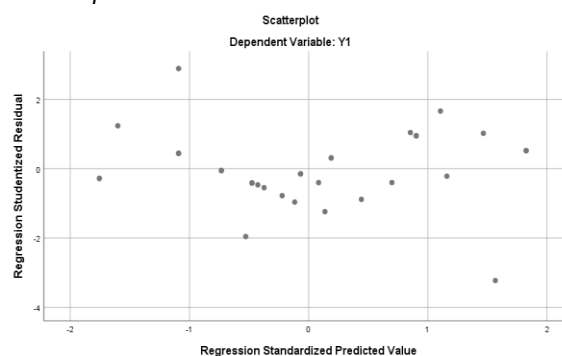
Variabel	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,231	4,332
Kompensasi	0,178	5,627
Disiplin Kerja	0,397	2,519

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas pada variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dan regresi ini dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut merupakan hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan *scatterplot*:



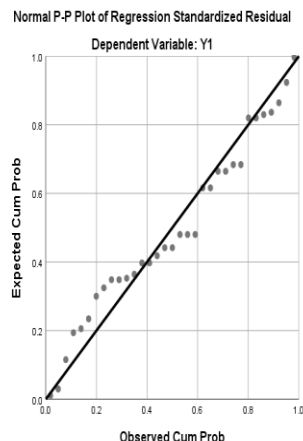
Gambar 1

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, diketahui bahwa tidak adanya pola tertentu dan titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) serta tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut merupakan hasil analisis yang disajikan dalam bentuk gambar:



Gambar 2
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, jika variabel bebasnya lebih dari satu buah (Sekaran, 2000:153). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil perhitungan yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	- ,336	2,470	
X1	- ,172	,243	-,160
X2	,689	,333	,533
X3	,607	,224	,466

a. Dependen Variabel Y

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= - 0,336 - 0,172 + 0,689 + 0,607 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -0,336 artinya jika pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja tidak ada atau = 0, maka kinerja pegawai pada PT Umegaru Kebumen menurun sebesar 0,336.
2. Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar -0,172 artinya jika pelatihan dinaikkan 1 satuan dan nilai variabel X lainnya tetap, maka variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,172.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,689 artinya jika kompensasi dinaikkan 1 satuan dan nilai variabel X yang lainnya tetap, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,689.
4. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,607 artinya jika disiplin kerja dinaikkan 1 satuan dan nilai variabel X yang lainnya tetap, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,607.

Uji Hipotesis

1. Uji Persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara persial atau sendiri-sendiri terhadap variabel (Y),

$$df = a, (n-k)$$

$$= 0,05, (33 - 4)$$

$$= 0,05, (29)$$

Berikut merupakan hasil analisis yang didapatkan dengan menggunakan SPSS for windows 25 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4
Hasil Analisis Uji t

Variabel	Sig.	A	t hitung	t tabel
X ₁	0,484	0,05	-,708	2,045
X ₂	0,047	0,05	2,070	2,045
X ₃	0,011	0,05	2,706	2,045

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

a. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan sebesar 0,484 > 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu sebesar -0,708 < 2,045, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yang berarti variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen.

b. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi sebesar 0,047 < 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,070 > 2,045, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen.

c. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar $0,011 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,706 > 2,045$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

$$\begin{aligned} df &= a, (n - k) \\ &= 0,05, (33 - 4) \\ &= 0,05, (29) \end{aligned}$$

Maka hasil F_{tabel} dengan 33 responden dengan $\alpha = 0,05$ adalah 2,93. Berikut merupakan hasil olah SPSS for windows 25 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
91,542	3	30,514	18,658	0,00 ^b
47,428	29	1,635		
138,970	32			

Dependen Variabel : Y

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $18,658 > 2,93$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya persentase variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Berikut merupakan hasil olah nilai koefisien determinasi yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,812 ^a	,659	,623	1,279

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dependen Variabel: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,623 atau 62,3%. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

1. Pembahasan Hipotesis 1 (Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikan variabel pelatihan sebesar $0,484 > 0,05$ dan t hitung lebih kecil daripada t tabel yaitu sebesar $-0,708 < 2,045$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen atau dapat diartikan tinggi rendahnya tingkat pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vida Purnamasari dan Triyonowati (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan Hipotesis 2 (Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikan variabel kompensasi sebesar $0,047 < 0,05$ dan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2,070 > 2,045$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen atau dapat diartikan semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan atau sesuai dengan yang diharapkan pegawai maka kinerja yang diberikan pegawai juga baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Niko Veriando (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pembahasan Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar $0,011 < 0,05$ dan t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu sebesar $2,706 >$

2,045, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen atau dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah (2017) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pembahasan Hipotesis 4 (Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $18,658 > 2,93$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti secara simultan atau bersama-sama pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Umegaru Kebumen.

Hasil koefisien determinasi memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,623 atau 62,3%. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Umegaru Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa tinggi rendahnya tingkat pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Umegaru Kebumen.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Umegaru Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan atau sesuai dengan yang diharapkan pegawai maka kinerja pegawai semakin baik.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Umegaru Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.
4. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Umegaru Kebumen

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Umegaru Kebumen terdapat keterbatasan pada penelitian ini, dimana penulis kesulitan untuk memperoleh data seperti kuesioner yang awalnya direncanakan untuk disebar secara langsung kepada responden karena pandemi covid-19 dan pegawai pada PT Umegaru Kebumen didominasi oleh pegawai yang bekerja di lapangan menjadikan kuesioner harus dititipkan. Hal tersebut menjadikan penelitian ini membutuhkan waktu yang cukup lama.

Implikasi

Implikasi Praktis

Penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka terdapat beberapa implikasi praktis yang sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti kompensasi yang ada dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pembayaran kompensasi dengan adil dan layak agar kinerja pegawai meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja yang ada dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesadaran dan kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan yang ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis seperti absensi dan penggunaan APD.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Berikut merupakan implikasi teoritis dalam penelitian ini:

1. Penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel lain diluar variabel penelitian yang telah dilakukan, karena diduga masih banyak variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja.
2. Penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau tempat yang lainseperti organisasi instansi maupun yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG, Maritjan Kediri". *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*. Vol 11, No. 2.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto dan Sukanto. 2014. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 2, No. 1, 116-121.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Niko Veriando. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja di PT Japfa Comfeed Sidoarjo". *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*. Vol. 2, No. 4, 202-224.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Bejo S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons. Inc.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Heri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Vida Purnamasari dan Triyonowati. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Topsell Grup". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.