

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SUMPPIA “SARI UDANG” KEBUMEN**

Reski Ade Saputri

reskiadesaputri180496@gmail.com

Susi Widjajani, S.E.,M.Si.

Budiyanto, S.E.,M.Sc.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja pada karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen secara parsial terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen yang berjumlah 70 orang, dan semuanya dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei terhadap responden dengan cara membagikan kuisisioner kepada karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala *likert*. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuisisioner yang disusun secara sistematis berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial dengan bantuan *SPSS For Windows Versi 16.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin

optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2016: 187). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan prestasi kerja karyawan dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Menurut Mangkunegara (2013: 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukan. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Agar prestasi kerja setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat prestasi kerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Setiap individu memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Menurut Handoko (2012: 110), program-program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Kegiatan pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang nantinya akan berdampak pada prestasi dalam pekerjaannya. Jika pelatihan dilakukan dengan baik maka dapat meningkatkan

prestasi kerja dan menguntungkan perusahaan, sedangkan sebaliknya maka karyawan akan sulit untuk berprestasi (Kasmir, 2016: 127).

Tinggi atau rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan juga tidak luput dari peran perusahaan yang memberikan arahan atau peraturan serta pemenuhan kesejahteraan dari karyawan di perusahaan. Menurut Handoko (2012: 155), suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Sutrisno (2009: 189), untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Bila hal demikian dapat terealisasi, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Selain itu disiplin kerja juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2017: 193). Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, dengan adanya kondisi kerja yang teratur dan terarah sebagai penerapan dari disiplin kerja pada karyawan, maka akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Masalah tentang pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk Perusahaan Sumpia "Sari Udang" Kebumen. Perusahaan Sumpia "Sari Udang" Kebumen, merupakan salah satu perusahaan olahan makanan khas yang terkenal dan berkualitas di Kebumen.

Di Perusahaan Sumpia "Sari Udang" Kebumen ditemukan beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan menurunnya produksi setiap tahunnya pada perusahaan tersebut karena prestasi kerja yang menurun sehingga mempengaruhi tujuan organisasi perusahaan. Penyebab turunnya prestasi kerja antara lain masih terdapat produk cacat. Hal ini karena kurangnya pelatihan di

perusahaan mempengaruhi kemampuan dan ketrampilan karyawan sehingga prestasi kerjanya kurang maksimal untuk ditingkatkan. Pelatihan yang digunakan perusahaan yaitu peserta pelatihan memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian peserta diperintahkan untuk mempraktekkannya. Kurangnya dorongan perusahaan dalam pemberian kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan untuk lebih baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga berdampak pada prestasi kerjanya. Terdapat karyawan yang sering tidak masuk tanpa ijin atau membolos karena kurang disiplin kerja karyawan sehingga kegiatan produksi sumpia mengalami penurunan dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja dan kinerja memiliki pengertian yang sama, prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan (Baharuddin *et.al.* 2012: 59). Menurut Mangkunegara (2013: 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance*

atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

Prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer (Flippo, 2012: 22). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, (2017: 94). Menurut Sutrisno (2009: 151), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Jadi, pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai karyawan dari suatu usaha yang dilakukan.

Menurut Flippo (2012: 22), indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Mutu Kerja

Dalam hal ini terkait dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2) Kualitas hasil kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada karyawan, misalnya kerja lembur.

3) Ketangguhan

Disini berkaitan dengan kehadiran, pemberian hari libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.

4) Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan dan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

b. Pelatihan

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Pelatihan tidak dimaksudkan untuk mengganti kriteria seleksi yang tidak mencukupi, ketidaktepatan, rancangan pekerjaan, atau imbalan organisasi yang tidak mencukupi. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya aktif sebelumnya mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman terbatas atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko, 2012: 104). Menurut Kasmir (2016: 126), Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Sikula (1981: 227) dalam Mangkunegara (2013: 44), pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Mangkunegara (2013: 44), terdapat beberapa indikator pelatihan yaitu:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- 3) Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 5) Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran langsung pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang semakin tinggi. Menurut Sedarmayanti (2016: 263). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan, sebagai salah satu bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan (Handoko, 2012: 155). Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004: 442), kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Menurut Simamora (2004: 445), indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Upah dan Gaji.

Upah (*wages*) adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dengan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari para pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

3) Tunjangan.

Contoh-contoh tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas.

Contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan atau fasilitas-fasilitas seperti mobil perusahaan, kenggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

d. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan (Hasibuan, 2017: 193). Disiplin karyawan pada suatu perusahaan merupakan masalah yang perlu diperhatikan, karena masalah ini dapat mengakibatkan maju mundurnya perusahaan. Perusahaan tidak akan mengalami kemajuan dan perkembangan bila disiplin karyawan tidak diterapkan, sehingga dapat mengakibatkan kehancuran bagi perusahaan yang bersangkutan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013: 129).

Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017: 194), terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

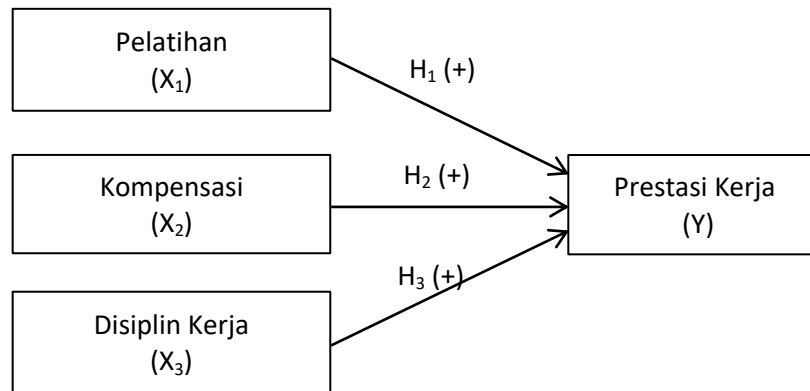
7) Ketegasan

Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Menurut Handoko (2012: 110), program-program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan bertambah. Hal ini akan terlihat dari hasil kerja atau prestasi kerja yang akan dicapai pada saat bekerja nanti. Jika hal ini yang terjadi maka baik perusahaan maupun karyawan sama-sama diuntungkan dengan adanya pelatihan. Namun jika terjadi sebaliknya, yaitu karyawan relatif sulit untuk berprestasi (Kasmir, 2016: 127). Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu Baharuddin *et.al.* (2012), Nasir dan Ridha (2017), Faisal *et.al.* (2012, Sumarta (2012) dan Logor *et.al.* (2015), yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan.

H₁: Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Menurut Sutrisno (2009: 189), untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu Baharuddin *et.al.* (2012), Nasir dan Ridha (2017), Faisal *et.al.* (2012), Krismasari *et.al.* (2014) dan Manfaluti *et.al.* (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan.

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2017: 193). Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal. Menurut Kasmir (2016: 189), faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu Baharuddin *et.al.* (2012), Nasir dan Ridha (2017), Krismasari *et.al.* (2014) dan Logor *et.al.* (2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti

promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer (Flippo, 2012: 21). Menurut Flippo (2012: 22), indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mutu Kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Ketangguhan
- 4) Sikap

b. Pelatihan (X_1)

Menurut Sikula, (1981: 227) dalam (Mangkunegara, 2013: 44), pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013: 44), yaitu:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan
- 2) Para pelatih (trainers)
- 3) Materi latihan
- 4) Metode pelatihan
- 5) Peserta pelatihan (*trainee*)

c. Kompensasi (X_2)

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2004: 442). Menurut Simamora (2004: 445), indikator-indikator kompensasi yaitu:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

d. Disiplin Kerja (X_3)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017: 193). Menurut Hasibuan (2017: 194), indikator kedisiplinan yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

2. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011: 52). Suatu kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Kuncoro (2009: 286), untuk menguji valid tidaknya item dalam kuesioner, maka uji validitas dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan ketentuan jika skor faktornya diatas 0,4 maka secara teoritis dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai *pearson correlation* tiap butir pernyataan variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja bernilai positif dan skor faktornya $> 0,4$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011: 48). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian semua butir pernyataan per-item dan per-variabel pada pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja menghasilkan

Cronbach Alpha > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,335	0,002	Positif dan Signifikan
Kompensasi (X_2)	0,463	0,000	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X_3)	0,259	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,335 X_1 + 0,463 X_2 + 0,259 X_3$$

- a. Uji Parsial (Uji Signifikansi) Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) adalah 0,335 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,002 (<0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Sumpia "Sari Udang" Kebumen.

- b. Uji Parsial (Uji Signifikansi) Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) adalah 0,463 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Sumpia "Sari Udang" Kebumen.

- c. Uji Parsial (Uji Signifikansi) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,259 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai beta sebesar 0,335 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik dapat dijelaskan karena memiliki kesempatan yang luas untuk mengikuti berbagai pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin *et.al.* (2012), Nasir dan Ridha (2017), Faisal *et.al.* (2012), Sumarta (2012) dan Logor *et.al.* (2015), yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Komponen pelatihan terdiri dari tujuan dan sasaran pelatihan, para pelatih (*trainers*), materi latihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan (*trainee*). Komponen pelatihan terdiri dari tujuan dan sasaran pelatihan, para pelatih (*trainers*), materi latihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan (*trainee*). Seluruh komponen pelatihan telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur metode pelatihan yang sudah sesuai dengan tingkat kemampuan peserta sehingga karyawan mampu mengikuti pelatihan. Berdasarkan harga rata-rata pada masing-masing indikator, persoalan kualifikasi peserta pelatihan masih dinilai kurang dibandingkan dengan unsur lainnya, terutama peserta pelatihan yang belum sesuai dengan syarat yang telah ditentukan.

Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan bertambah. Hal ini akan terlihat dari hasil kerja atau prestasi kerja yang akan dicapai pada saat bekerja nanti. Jika hal ini yang terjadi maka baik perusahaan maupun karyawan sama-sama diuntungkan dengan adanya pelatihan. Namun jika terjadi sebaliknya, yaitu karyawan relatif sulit untuk berprestasi (Kasmir, 2016: 127). Menurut Handoko (2012: 110), program-program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai beta sebesar 0,463 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin *et.al.* (2012), Nasir dan Ridha (2017), Faisal *et.al.* (2012), Krismasari *et.al.* (2014) dan Manfaluti *et.al.* (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Komponen kompensasi terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Seluruh komponen kompensasi telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur fasilitas yang sudah disediakan oleh perusahaan yang dinilai layak dan adil. Berdasarkan harga rata-rata pada masing-masing indikator, persoalan tunjangan masih dinilai kurang dibandingkan dengan unsur lainnya, terutama yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian seperti asuransi kesehatan, dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya.

Menurut Handoko (2012: 155), suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Sutrisno (2009: 189), untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan itu sendiri. Kompensasi digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja yang diinginkan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila karyawan yang tergolong potensial akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik terhadap perusahaan. Bila hal demikian dapat terealisasi, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai beta sebesar 0,259 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin *et.al.* (2012), Nasir dan Ridha (2017), Krismasari *et.al.* (2014) dan Logor *et.al.* (2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal demikian membuktikan bila disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Secara empiris komponen disiplin kerja terdiri dari atas tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Seluruh komponen disiplin kerja telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur waskat yang merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan harga rata-rata pada masing-masing indikator, persoalan balas jasa masih dinilai kurang dibandingkan dengan unsur lainnya, terutama gaji dan kesejahteraan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam

melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, dengan adanya kondisi kerja yang teratur dan terarah sebagai penerapan dari disiplin kerja pada karyawan, maka akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2017: 193). Hal demikian membuktikan bila disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

Daftar Pustaka

- Baharuddin, A. *et.al.* 2012. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)*. Jurnal Profit. Vol. 6, No. 2, Hal. 56- 68.
- Faisal, *et.al.* 2012. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Budidaya Air Payau Ujung Batee Aceh Besar*. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol. 1, No. 1, Hal. 202- 218.
- Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Granmedia.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Krismasari, D., et.al. 2014. *Pengaruh Kompesasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 02, No. 4, Hal. 1584–1592.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Logor, F. B., et.al. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 3, Hal. 1151-1161.
- Manfaluti, A. R., et.al. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto* Jurnal. Vol. VII No. 1, Hal. 58-68.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Nasir, M. dan M. Ridha, S. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor PLN (Persero) Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol. 2, No. 1, Hal. 104-117.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil)*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarta, Edot. 2012. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Benua Etam Jaya Mandiri*. Skripsi, Samarinda.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.