



Contents lists available at Jurnal IICET

Jurnal Konseling dan Pendidikan

ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic)

Journal homepage: <http://jurnal.konselingindonesia.com>



Peran pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan disiplin karyawan

Nina Shabrina

Universitas Pamulang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jul 15th, 2022

Revised Aug 24th, 2022

Accepted Sep 28th, 2022

Keyword:

Kualitas kerja

Semangat kerja

Peran kepemimpinan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap disiplin karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin karyawan pada PT Adi Pratama Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Asosiatif berupa metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan sampel semua anggota populasi sebanyak 84 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Dari hasil analisis didapat pengaruh pelatihan terhadap disiplin karyawan yang dinyatakan dengan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t, uji f, dan untuk uji asumsi klasiknya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji auto korelasi. Hasil analisis kedua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial serta simultan antara Pelatihan dan Kompensasi terhadap Disiplin pada PT Adi Pratama Indonesia. Sehingga ketika karyawan pemberian pelatihan dan kompensasi yang sesuai maka peningkatan disiplin karyawan juga akan semakin tinggi untuk diperhatikan karyawan. Namun, ketika pemberian pelatihan dan kompensasi yang tidak sesuai maka peningkatan disiplin karyawan juga akan semakin rendah untuk diperhatikan karyawan.



© 2022 The Authors. Published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET). This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Nina Shabrina,

Universitas Pamulang

Email: dosen01567@unpam.ac.id

Pendahuluan

Setiap orang mempunyai perbedaan karakter dalam dirinya bisa kearah karakter yang baik maupun kurang baik. Perbedaan karakter yang dimiliki seseorang ketika disatukan dalam satu organisasi akan menjadi sesuatu yang perlu diperhatikan untuk dapat berjalan sesuai tujuan yang diharapkan. Sehingga setiap orang harus menjadi sumber daya manusia yang memiliki kualitas terbaik untuk diterima suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, hal ini karena kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Primayana, 2015). Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Setiawan et al., 2017). Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang satu peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik (Ronaldi, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Sugiarti, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Setiap perusahaan pasti memiliki harapan pada karyawannya agar memiliki disiplin kerja yang semakin baik dan efektif dalam melakukan setiap tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan pastinya perusahaan memberikan penghargaan atas disiplin karyawan yang baik. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menjalankannya dan menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Lagale et al., 2014). Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama.

Berdasarkan observasi awal disiplin kerja karyawan pada PT Adi Pratama Indonesia belum maksimal dilihat dari absensi karyawan masih adanya karyawan yang melanggar peraturan kerja. Dari data yang diperoleh masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan tanpa keterangan. Pada tahun 2017 masih ada 20 kali yang terlambat dan 28 kali tanpa keterangan. Pada tahun 2018 masih ada 25 kali terlambat dan 32 kali tanpa keterangan. Dan pada tahun 2019 masih ada 30 kali terlambat dan 38 kali tanpa keterangan. Dan apabila adanya keterlambatan atau izin selama 10 hari dalam satu bulan maka akan diberikan surat peringatan pertama oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran sebagai bentuk teguran. Hal ini menunjukkan masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Adapun untuk mendukung data disiplin kerja diatas, data ketaatan peraturan kerja karyawan pada PT Adi Pratama Indonesia. Data yang diperoleh penulis menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan. Pada tahun 2017 ada 16 pelanggar karyawan yang masih tidak mentaati peraturan dalam menggunakan seragam pada saat bekerja, pada tahun 2018 terdapat 18 pelanggar dan pada tahun 2019 terdapat 21 pelanggar. Pada tahun 2017 terdapat 17 karyawan yang masih tidak mentaati peraturan untuk membawa kartu tanda pengenal karyawan, pada tahun 2018 terdapat 22 pelanggar dan pada tahun 2019 terdapat 19 pelanggar. Masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan untuk melakukan check in waktu masuk kerja pada tahun 2017 terdapat 22 pelanggar, pada tahun 2018 terdapat 20 pelanggar dan pada tahun 2019 terdapat 35 pelanggar. Hal ini menunjukkan masih terdapat karyawan yang belum mentaati peraturan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Safitri et al., 2013). Berdasarkan observasi awal pelatihan kerja karyawan pada PT Adi Pratama Indonesia belum maksimal dilihat dari data pelatihan karyawan, masih adanya karyawan yang melanggar peraturan pelatihan. Dengan data yang diperoleh dari pelatihan karyawan di PT Adi Pratama Indonesia bahwa dari 7 rencana pelatihan karyawan masih terdapat 3 rencana pelatihan yang belum terlaksana. Rencana pelatihan yang telah terlaksana adalah pelatihan teknik, pelatihan teknologi, pelatihan komputer, dan pelatihan keahlian. Sedangkan rencana pelatihan yang belum terlaksana adalah pelatihan kreatifitas, pelatihan ulang, dan pelatihan tim. Hal ini menunjukkan bahwa rencana pelatihan belum semua terlaksana.

Jadi untuk mendukung kemajuan perusahaan ini perlu adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kerja setiap karyawan. Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya (Maulana, 2020). Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung pada disiplin kerja. Berdasarkan observasi awal, kompensasi karyawan pada PT Adi Pratama Indonesia belum maksimal dilihat dari data kompensasi karyawan, masih adanya kompensasi yang belum sesuai standar perusahaan. Data yang diperoleh dari peneliti menunjukkan bahwa kompensasi dari perusahaan belum berjalan dengan baik. Gaji karyawan seharusnya diberikan sesuai dengan tanggal 28 disetiap bulannya namun nya terkadang terjadi keterlambatan, 1 sampai 3 hari. Insentif lembur yang diberikan setiap 2 minggu namun kenyataannya uang lembur diberikan setiap 1 bulan setelah lembur. Dan pemberian asuransi belum diberikan kepada seluruh karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian asuransi memiliki persyaratan pada jenjang Pendidikan sarjana.

Era globalisasi merupakan era dimana setiap perusahaan harus mampu menempatkan diri pada posisi go internasional, dengan demikian persaingan perusahaan-perusahaan dalam suatu industri semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan mitra bisnisnya. Maka dengan demikian perlu memiliki SDM yang berkualitas, yakni yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan observasi awal penulis melihat bahwa di perusahaan tersebut kualitas kerjanya belum maksimal sehingga perlu adanya penggerak untuk meningkatkan hal tersebut. Dari data yang diperoleh bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019,

tergolong dalam kategori baik, begitupun pada Tahun 2018 dan 2019, pada hal harapannya pada posisi sangat baik. Maka dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja belum maksimal. Maka dengan demikian perusahaan perlu berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hal tersebut tentunya ada faktor yang penyebab terjadinya kualitas kerja. Salah satu faktor penyebabnya adalah faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan sangat penting untuk mendorong kualitas kerja karyawan meningkat dengan cara pemimpin harus menjalankan fungsinya dengan baik, baik fungsi manajerial yakni yang terkait dengan tugas pokok manajer POAC maupun fungsi fungsional yakni tugas pokok Teknik lapangan. Namun terkait dengan kepemimpinan penulis analisis berdasarkan observasi, masih belum berjalan dengan baik. Berikut ini penulis tunjukan dalam table sebagai berikut. Dari data yang diperoleh dapat di jelaskan bahwa kepemimpinan di perusahaan tersebut pada Tahun 2018 mengalami peningkatan terutama pada poin indikator keadilan dan toleransi. Artinya bahwa pemimpin harus memberikan keteladanan. Keadilan, pengawasan, toleransi dan ketegasan, sehingga kualitas kerja perusahaan. Salah satu faktor lain selain kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas adalah semangat kerja.

Semangat kerja adalah gairah kerja yang dapat menjadikan kekuatan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Data yang diperoleh penulis menyampaikan bahwa pada tahun 2017 sampai dengan sekarang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, pada prosentase 53, 56 dan 59, dengan kategori cukup, tentunya hal ini jauh dari harapan yang dicanangkan, maka perusahaan hendaknya meningkatkan semangat kerja dengan cara menjaga, menunjukan dan membangkitkan semangat kerja karyawan, sehingga kualitas kinerja menjadi meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh As'ari (2015) menunjukkan bahwa hasil analisa dapat diketahui bahwa pada bulan 1 (satu) pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap hari kerja, sedangkan untuk jam kerja pemberian kompensasi berpengaruh. Pada bulan ke 2 (dua) pemberian kompensasi berpengaruh terhadap hari dan jam kerja. Pada bulan ke 3 (tiga) pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap hari dan jam kerja. Selama 3 (tiga) bulan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap hari dan jam kerja, sehingga adanya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Juniarti (2018) terkait pengaruh kompensasi terhadap disiplin yang dampaknya ke kinerja karyawan dengan menunjukkan bahwa kompensasi menunjukkan hubungan yang sedang pada disiplin kerja, dan disiplin kerja juga memiliki hubungan sedang pada Kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021) membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan suatu pelatihan yang sesuai dengan bidangnya dan kompensasi yang sesuai dengan tanggungjawabnya pada karyawan, agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan dan para karyawan pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Munthe, 2019). Sehingga, jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dari gambaran singkat di atas, maka penulis tertarik mengangkat fenomena tersebut kedalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Adi Pratama Indonesia.

Metode

Dalam penelitian yang saya lakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana penelitian ini mengungkapkan suatu masalah atau fakta yang ada dalam objek penelitian. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan deskriptif dimana penulis ingin mengetahui pengaruh dan hubungan setiap variable penelitian. Adapun Tempat Penelitian yang penulis lakukan di PT ADI PRATAMA INDONESIA yang beralamat di Jl. Raya STPI Curug No. 38 KM 0.5 Desa Kadu Jaya KAB. Tangerang, Banten 15810. Penelitian dilaksanakan secara sistematis untuk mendapatkan informasi yang diharapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT Adi Pratama Indonesia sebanyak 84 orang.

Sampel

Seandainya sampel Sugiyono (2017) mengemukakan definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 84 orang. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan pengujian instrument dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Teknik Analisis data yang digunakan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Profil Responden

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 (dua) macam kelompok yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Data mengenai jenis kelamin responden ini dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 48 orang (57%) dan jumlah responden Perempuan berjumlah 36 orang (43%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Adi Pratama Indonesia didominasi oleh laki-laki.

Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam kelompok yaitu:

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Usia (Tahun)

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 30	44	52%
2.	31-40	23	27%
3.	40 <	17	21%
Jumlah		84	100.0%

Sumber: PT Adi Pratama Indonesia (2020)

Data di atas, responden yang berusia antara < 30 tahun sebanyak sebanyak 44 orang atau 52%, yang berusia antara 30-40 tahun sebanyak 23 orang atau 27%, dan yang berusia antara 40 < tahun sebanyak 17 orang atau 21%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Adi Pratama Indonesia didominasi oleh karyawan yang berusia < 30 tahun.

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir para responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam kelompok yaitu:

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	41	49%
2.	DIPLOMA	19	23%
3.	SARJANA	24	28%
Jumlah		84	100%

Sumber: PT Adi Pratama Indonesia (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK berjumlah 41 orang atau 49%, DIPLOMA 19 orang atau 23%, dan SARJANA berjumlah 24 orang atau 28%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Adi Pratama Indonesia didominasi oleh karyawan yang tingkat Pendidikan terakhir adalah SMK/SMA. Lama Bekerja Responden. Lama bekerja para responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam kelompok tabel 3.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerjanya < 3 tahun berjumlah 40 orang atau 48%, 4 - 7 tahun berjumlah 25 orang atau 30%, dan 7 < berjumlah 19 orang atau 22%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Adi Pratama Indonesia didominasi oleh karyawan yang lama bekerjanya < 30 tahun.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 3	40	48%
2.	4 -7	25	30%
3.	7 <	19	22%
Jumlah		84	100%

Sumber: PT Adi Pratama Indonesia (2020)

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penilaian yang diambil dari kehadiran karyawan dengan aspek penilaian dari keterlambatan dan tanpa keterangan, Lalu dari ketaatan pada peraturan kerja dinilai dari aspek jumlah pelanggaran yang terjadi, selanjutnya ketaatan pada standar kerja, keningkatan kewaspadaan tinggi dan bekerja secara etis dilakukan penilaian sesuai aspeknya masing-masing. Hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa nilai yang paling dominan pada variable disiplin ada pada bekerja secara etis, sedangkan nilai yang paling rendah ada pada Kehadiran. Hal ini memberikan pemahaman bahwa kehadiran harus lebih diperhatikan Kembali sehingga tingkat disiplin karyawannya akan bagus.

Tabel 4. Data Disiplin

Disiplin	
Kehadiran	3.16
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	3.20
Ketaatan Pada Standar Kerja	3.78
Keningkatan Kewaspadaan Tinggi	4.03
Bekerja secara etis	4.09

Tabel 5. Data Pelatihan

Pelatihan	
Instruktur	3.74
Peserta pelatihan	3.14
Metode Pelatihan	3.85
Materi Pelatihan	3.93
Tujuan pelatihan	3.30
Rata-rata	3.55

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa pelatihan karyawan perlu ditingkatkan agar disiplin kerja meningkat, terutama pada indicator peserta pelatihan. Artinya Ketika mengadakan pelatihan peserta harus diberikan pemahaman bahwa pelatihan itu bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja, sehingga setelah diadakan pelatihan diharapkan karyawan dapat menanamkan disiplin yang baik.

Tabel 6. Data Kompensasi

Kompensasi	
Gaji	3.62
Upah	3.72
Insentif	3.84
Tunjangan	3.63

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa kompensasi memiliki indicator yang sudah ditetapkan, Adapun indicator yang bermasalah ada pada indicator gaji dengan nilai 3.62, dibandingkan pada indicator lainnya. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan tentang gaji yang diberikan karyawan, agar karyawan dapat memiliki sikap disiplin.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 7, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.749 + 0,594X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 16.749 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Disiplin (Y) sebesar 16.749 *point*; 2) Nilai 0,594 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Disiplin (Y) sebesar 0,594 *point*.

Tabel 7. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Pelatihan

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.749	2.851			5.875	.000
PELATIHAN	.594	.075	.658		7.918	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber: Data Primer Diolah,2020

Tabel 8. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Kompensasi

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.400	3.302			4.966	.000
KOMPENSASI	.595	.086	.608		6.935	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber: Data Primer Diolah,2020

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.400 + 0,595 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 16.400 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Disiplin (Y) sebesar 16.400 *point*; 2) Nilai 0,595 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Disiplin (Y) sebesar 0,595 *point*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Pelatihan dan Kompensasi

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.410	3.140			2.678	.009
PELATIHAN	.432	.076	.479		5.689	.000
KOMPENSASI	.377	.082	.385		4.575	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8.410 + 0,432 X_1 + 0,377 X_2$.

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 8.410 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Disiplin (Y) sebesar 8.410 *point*; 2) Nilai 0,432 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Disiplin (Y) sebesar 0,432 *point*; 3) Nilai 0,377 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Disiplin (Y) sebesar 0,377 *point*.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($49.434 > 2,722$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Kompensasi terhadap Disiplin karyawan pada PT Adi Pratama Indonesia.

Tabel 10. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.914	2	288.457	49.434	.000 ^b
	Residual	472.646	81	5.835		
	Total	1049.560	83			

a. Dependent Variable: DISIPLIN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPENSASI

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,658 artinya kedua variabel mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 0,433 atau sebesar 43,3%, sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, stress kerja ataupun motivasi kerja. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7.918 > 1,990$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Disiplin pada PT Adi Pratama Indonesia. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2017) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan SDM meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fasiha (2021) terdapat hasil analisis secara bersama pada variabel pelatihan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,608 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,370 atau sebesar 37,0%, sedangkan sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, stress kerja ataupun motivasi kerja. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6.935 > 1,990$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Disiplin pada PT Adi Pratama Indonesia. Sejalan dengan penelitian Niswah (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja dengan nilai Standardized Coefisien Beta yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 49,1%. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Andry (2017) menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan bahwa dimensi kompensasi (direct financial, indirect payment, dan imbalan non financial) berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian Wijaya & Laili (2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel pelatihan dan kompensasi memiliki peran yang positif terhadap disiplin karyawan (Y), sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 8.410 + 0,432 X_1 + 0,377 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,741 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh 0,550 atau sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, stress kerja ataupun motivasi kerja. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($49.434 > 2,722$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan pada PT Adi Pratama Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2017) menunjukkan bahwa memang pemberian kompensasi penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Nurbiyati (2015) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan SDM meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula.

Pelatihan merupakan runtutan aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian dalam pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan dapat berfungsi juga sebagai suatu tindakan intervensi dalam peningkatan kualitas barang dan jasa dalam persaingan dan perbaikan dalam keterampilan teknis karyawan. Adapun pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan dalam membantu karyawan demi peningkatan standar hidup karyawan serta memenuhi kebutuhan setiap hari. Pelatihan dan kompensasi perlu dirancang dan diberikan sesuai kebutuhan dan tanggungjawab yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan semua karyawan tetapi juga meningkatkan dalam kepuasan yang berdampak pada disiplin karyawan. Dalam hal ini perusahaan mengharuskan

mendorong karyawan memiliki integritas dalam mencapai performa kerja yang sebaik-baiknya agar kesemuanya dapat menunjang bidang pekerjaan masing-masing bagian kerja.

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai peran pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan disiplin karyawan. Hasil analisis kedua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Disiplin pada PT Adi Pratama Indonesia. Hasil statistik yang diperoleh dari nilai persamaan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Disiplin pada PT Adi Pratama Indonesia. Sehingga ketika karyawan diberikan pelatihan dan kompensasi yang sesuai maka peningkatan disiplin karyawan juga akan semakin tinggi untuk diperhatikan karyawan. Namun, ketika pemberian pelatihan dan kompensasi yang tidak sesuai maka peningkatan disiplin karyawan juga akan semakin rendah untuk diperhatikan karyawan.

Referensi

- Agustini, S. N. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti (Persero) Bandung: Studi Pada Karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Andry, A. (2017). Pengaruh Dimensi Kompensasi terhadap Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 775–783.
- As'ari, H. (2015). Analisis Pengaruh Sebelum & Sesudah Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 1(1), 1–13.
- Fasiha, S. Z. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang*. 021008 Universitas Tridinanti Palembang.
- Juniarti, A. T. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Lagale, D. G., Mekkel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2).
- Maulana, I. (2020). *Pengaruh tunjangan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi: Studi kasus pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu kota Bandung*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Munthe, S. A.-A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Medan Utara*.
- Niswah, A. (2017). *Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Primayana, K. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(02), 7–15.
- Rahman, R. W., & Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 6(2), 120–141.
- Ronaldi, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Palembang*. 021008 Universitas Tridinanti Palembang.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Setiawan, A., Saerang, I., & Kojo, C. (2017). Implikasi Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI*, 12(2).
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 8–21.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-*

Buss, 4(2), 265–273.
Wijaya, M., & Laili, K. S. (2018). *Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.*