

Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan

Merta Kurniani Hura¹, Maya Agustina Tanjung², Yohana Friskia Hia³, Desi Apriliani S⁴, Mega Ulinta S⁵

1,2,3,4,5 Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

ABSTRACT

Keywords:

Training;
Compensation;
Discipline;
Employee
Performance

Abstract: Employee performance is still low, this is because customers complain about very bad service. In addition, the services provided by the company that have not been optimal are also regarding administrative training such as reporting from employees. This study applies a quantitative approach. The purpose of this study was to analyze the effect of training, compensation and work discipline on employee performance. The population in this study amounted to 125 employees. The sampling technique used is simple random sampling. The number of samples, as many as 95 employees. Collecting data using interviews, questionnaires and documentation studies. The analysis technique used descriptive statistics and multiple regression analysis. Simultaneous test results can be seen that the value of this F_{count} is 60.114 while F_{table} is 2.70. Based on these results, it can be understood that $F_{count} > F_{table}$ and while the significance is $0.000 < 0.05$, so the research results show that H_0 and H_a are accepted together. This shows that the variables of job training, compensation, and discipline provide or provide a significant and positive contribution to the employee achievement variable. The implications of this research can be an illustration or input for agencies to improve employee performance well.

Kata kunci:

Pelatihan;
Kompensasi;
Disiplin Kerja
Prestasi

Abstrak: Prestasi karyawan masih rendah. Hal ini disebabkan oleh pelanggan mengeluh dengan layanan yang sangat buruk. Selain itu, layanan yang diberikan oleh pihak perusahaan belum optimal, dan juga belum optimalnya pelatihan administrasi seperti pelaporan dari pegawai. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Jumlah sampel, sebanyak 95 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisis menggunakan statistika deskriptif dan analisis regresi ganda. Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai dari F_{hitung} ini ialah 60.114 sementara F_{tabel} senilai 2.70. Berdasarkan hasil ini dapat dipahami bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sedangkan untuk signifikannya ialah $0.000 < 0.05$, sehingga hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa secara bersama-sama H_0 dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin memberikan atau menyediakan sumbangan pengaruh signifikan dan juga positif pada variabel prestasi karyawan. Implikasi penelitian ini dapat menjadi gambaran atau masukan bagi instansi untuk meningkatkan prestasi karyawan dengan baik.

Alamat Korespondensi:

E-mail: mayaagustina667@yahoo.com (Hura)

Pendahuluan

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Irfan, 2014; Nasrih, 2016). Tingginya pencapaian prestasi yang didapat karyawan dapat menunjang kesuksesan suatu perusahaan. Prestasi kerja dicapai berdasarkan kepiawaian, pengetahuan, ketekunan, serta waktu yang ditentukan selama melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung

History:

Received : 4 Februari 2021
Revised : 23 maret 2021
Accepted : 6 April 2021
Published : 25 April 2021

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 License



jawab karyawan (Effendi, 2017). Prestasi kerja tersebut dapat diwujudkan apabila perusahaan lebih mengawasi beberapa aspek yang memengaruhi prestasi kerja di antaranya, pelatihan kerja bagi karyawan, kompensasi atau insentif, dan kedisiplinan kerja para karyawan yang dapat membuat para karyawan lebih giat bekerja dan lebih bertanggung jawab dalam bidang pekerjaannya (Nasrih, 2016; Tanjung, 2015). Peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai peranan sangat penting dalam tercapainya tujuan pada perusahaan. Tujuan dilakukan penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, Pendidikan, dan pelatihan (Lesmana, 2020; Wibowo, 2017). Jika dilihat dari prespektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dengan prestasi kerja karyawan. Salah satunya yaitu program pelatihan dengan program yang diterapkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Namun kenyataannya, prestasi karyawan masih rendah. Hal ini terjadi karena pelanggan mengeluh dengan layanan yang sangat buruk (Efendi & Winenriandhika, 2021; Prasuri, 2018). Permasalahan yang lain yaitu layanan yang diberikan oleh pihak perusahaan yang belum optimal juga di bidang pelatihan administrasi, seperti pelaporan dari pegawai (Safitri, 2013; Wijonarko et al., 2020). PT Novell Pharmaceutical Laboratories ini merupakan salah satu organisasi obat ternama di Indonesia. PT Novell Pharmaceutical menjadi organisasi obat Indonesia pertama yang mendapat persetujuan GMP dari Otoritas Uni Eropa (Jerman-Lageso) untuk pabrik injeksinya. Pada saat ini perusahaan mengalami penurunan penjualan obat, khususnya Nutrafor Acne yang dikonsumsi sebagai obat ampuh untuk menghilangkan bekas jerawat. Hal ini terjadi kesalahan dalam bekerja, sehingga mengakibatkan target penjualan tidak tercapai. Penurunan target penjualan ini menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Penurunan ini terjadi akibat ketidaksiplinan karyawan di PT Novell Pharmaceutical Laboratories Medan, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, rasa tanggung jawab dalam pemeliharaan peralatan kantor yang sebaik-baiknya, serta ketidakpatuhan karyawan kepada pemimpin dengan apa yang dinyatakan kepadanya. Selain itu, masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan tentang disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara maksimal Pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan. Pelatihan yang tidak diwajibkan bagi karyawan baru dan lama memengaruhi prestasi karyawan. Ini terlihat dari tingkat pencapaian target yang diharuskan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan kurangnya kinerja karyawan di PT Novell Pharmaceutical Laboratories.

Upaya pengembangan sumber daya manusia diupayakan oleh pihak manajemen perusahaan dengan mengadakan program pelatihan, pemberian kompensasi, serta meningkatkan disiplin kerja di lingkungan. Pelatihan adalah proses melatih kemampuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan (Efendi & Winenriandhika, 2021; Safitri, 2013; Wijonarko et al., 2020). Pelatihan kerja diperlukan dalam sebuah perusahaan karena persaingan pasar global dan perubahan teknologi yang dipakai dapat berubah dengan cepat. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan bagi karyawan baru dan karyawan lama agar terus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan dapat menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominasi (Marjaya & Pasaribu, 2019; Prasuri, 2018). Selain pelatihan, kompensasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja. Kompensasi adalah pemberian penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan yang diterima berbentuk gaji, insentif, dan tunjangan, serta fasilitas kepada para karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Gandung & Suwanto, 2020; Jufrizen, 2017; Kurniasih & Ratna Sari, 2013). Kompensasi diberikan sebagai imbalan atas loyalitas waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan kepada organisasi (Izzah & Ardiani, 2018; Mangkunegara, 2011). Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan juga menjadi penyemangat kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pertimbangan yang adil dan bijaksana oleh perusahaan mengenai kompensasi. Jika tidak menyeluruh maka prestasi kerja, inspirasi kerja, dan juga semangat kerja akan menurun. Selain pelatihan dan kompensasi, disiplin karyawan memiliki peran dalam mencapai prestasi kerja. Disiplin merupakan perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus (Alhusaini et al., 2020; Cesilia et al.,

2018). Peraturan kerja yang harus ditaati oleh semua karyawan mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman (Faustyna & Jumani, 2018; Istiqomah & Suhartini, 2016).

Temuan penelitian yang terkait menyatakan bahwa pelatihan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, sehingga dapat meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan (Prasuri, 2018; Rachmawati, 2017). Pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Mandey & Sahanggamu, 2014; Ningrum, 2013; Saragih, 2019). Pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Gandung & Suwanto, 2020; Jufrizen, 2017; Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan prestasi kerja. Temuan lain juga menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap perusahaan (Aini Kusniawati, 2019; Izzah & Ardiani, 2018; Rahmayanti et al., 2021). Penelitian ini memiliki perbedaan mendasar dengan penelitian sebelumnya karena pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan variabel intervening disiplin kerja, pelatihan, dan kompensasi untuk memprediksi besarnya pengaruh terhadap prestasi karyawan, sedangkan pada penelitian sebelumnya lebih fokus pada kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan di PT Novell Pharmaceutical Laboratories Medan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan prestasi karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi *positivime* digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu yang dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian dengan membagikan kuesioner kepada para respnden. Wawancara dilakukan dengan pimpinan dan bawahan serta studi dokumentasi untuk mengetahui biografi perusahaan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian menggunakan rumus *slovin* diperoleh sampel sebanyak 95 karyawan dan 30 karyawan diambil dari populasi untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Uji validitas dipakai untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah angket. Apabila pertanyaan pada angket bisa memprediksi objek penelitian, maka angket dapat dikatakan valid. Uji instrumen digunakan 2 prosedur ialah validitas menggunakan validitas menggunakan teknik *Bivariate Pearson Product Moment Correlations* dan uji validitas menggunakan *Alpha Cronbach' s*. Hasil pengujian instrumen validitas konsisten maka angket/kuisisioner tersebut dinyatakan dapat diandalkan. Setelah diberikan kepada responden, kuesioner dianalisis dengan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedasitas. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

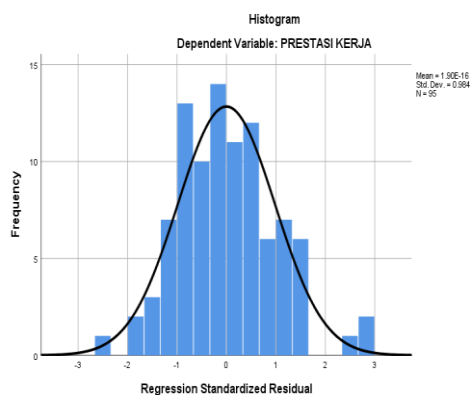
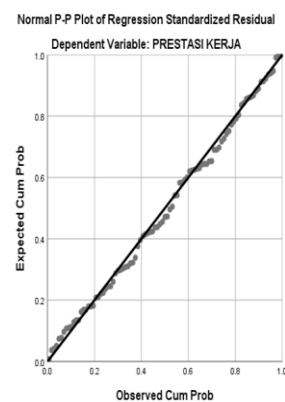
Hasil Penelitian

Statistik deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan data yang dijelaskan dari tiap variabel dan dilihat melalui nilai Mean, Maximun, Minimum, serta Standar Deviasi. Penelitian yang dilakukan pada PT Novel Pharmaceutical Medan, pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terlihat sebagai variabel independen, sedangkan prestasi kerja sebagai variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN	95	11	30	20,85	4,728
KOMPENSASI	95	11	30	22,51	4,232
DISIPLIN KERJA	95	13	30	21,94	4,349
PRESTASI KERJA	95	12	30	22,82	4,273
Valid N (listwise)	95				

Tabel 1 menjelaskan hasil pengukuran dari variabel Pelatihan (X_1) dengan nilai rerata yakni 20.85 dan standar deviasinya 4.782. Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai rerata yakni 22.51 dan standar deviasinya 4.232. Variabel disiplin (X_3) dengan nilai rerata yakni 21.94 dan standar deviasinya 4.349. Variabel prestasi (Y) dengan nilai rerata yakni 22.82 dan standar deviasinya 4.273. Uji persyaratan analisis pertama dilakukan uji normalitas. Hasil uji normalitas ini dapat ditinjau berdasarkan pada grafik histogram yang disajikan berikut ini.

**Gambar 1.** Grafik histogram uji normalitas**Gambar 2.** Grafik Normal P.P Plot Of Regresion Standardized Residul

Berdasarkan pada gambar 1 diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan melenceng ke kiri dan ke kanan. Dengan demikian, data berdistribusi normal. Gambar 2 menunjukkan bahwa data penyebaran berada di garis diagonal serta mengiringi garisnya tersebut, sehingga datanya mempunyai distribusi yang normal. Penelitian ini menggunakan pengujian normalitas residul dengan uji statistik non-parametrik kolmogrov smirnov.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data (One-Sample Kolomogrov-Smirnov Text)

		Pelatihan (X1)	Kompensasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Prestasi (Y)
N		95	95	95	95
Normal Parameters	Mean	20,8526	22,5053	21,9368	22,8211
	Std. Deviation	4,78243	4,23228	4,34866	4,27257
Most Extreme Differences	Absolute	0,070	0,073	0,082	0,075
	Positive	0,050	0,067	0,077	0,049
	Negative	-0,070	-0,073	-0,082	-0,075
Test Statistic		0,070	0,073	0,082	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200	0,200	0,118	0,200

Hasil uji normalitas adalah 0,200. Nilai tersebut lebih sar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan uji multikolineritas dan hasil uji multikolineritas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN KERJA	0,717	1,394
	KOMPENSASI	0,760	1,316
	DISIPLIN KERJA	0,714	1,401

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance tiap variabel bebas sebagai pelatihan kerja = 0.717, kompensasi = 0.760, disiplin kerja = 0.714 > 0.1, sedangkan nilai VIF setiap variabel independen sebesar pelatihan kerja = 1.394, kompensasi = 1.316, disiplin kerja = 1.401 kurang dari 10, sehingga data terkait terbebas dari multikolineritas. Pengujian hipotesis secara simultan (uji f). Hasil Uji F disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of square	Df	Mean square	F	Sig
1	Regression	1140,475	3	380,158	60,114	0,000
	Residual	575,483	91	6,324		
	Total	1715,958	94			

Tabel 4 menunjukan F_{hitung} senilai 60.114 lebih dari F_{tabel} yakni 2.70 dengan sig 0.000 < 0.05, hasil terkait menunjukan yakni secara bersama – sama H_1 di terima dan H_0 . Artinya, pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (X_3), secara serempak dan signifikan terhadap prestasi (Y) pada P. Novel Pharmaceutical Medan. Penelitian ini terlihat ada tiga variabel bebas yakni pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan sebuah variabel terikat yakni prestasi yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	1,697	1,651		1,028	0,307
	Pelatihan	0,388	0,064	0,435	6,063	0,000
	Kompensasi	0,289	0,070	0,286	4,114	0,000
	Disiplin kerja	0,297	0,071	0,302	4,210	0,000

Tabel 5 menunjukan bahwa uji hipotesis parsial variabel pelatihan (X_1) memiliki t_{hitung} 6.063 dengan signifikan 0.000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($6.063 > 1.986$) dan signifikan kurang dari 0.05. Artinya, variabel pelatihan (X_1) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi(Y). Uji t Variabel Kompensasi(X_2) memiliki t_{hitung} 4,114 dengan signifikansi 0.000 Hipotesis H_2 diterima dikarenakan t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($4.114 > 1.986$) dan signifikansi kurang dari 0.05. Artinya, kompensasi (X_2) memberi pengaruh positif dan signifikan pada prestasi(Y). Uji t Variabel disiplin (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar 4.210 dengan signifikansi 0.000 Hipotesis H_3 diterima dikarenakan t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($4.210 > 1.986$) dan signifikansi kurang dari 0.05. Artinya, disiplin (X_3) memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel prestasi.

Pembahasan

Temuan pertama, berdasarkan hasil uji secara individual (Uji t) diketahui bahwa pelatihan

(X_1) memiliki nilai t_{hitung} 6.063 dan nilai t_{tabel} yakni 1.986, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.063 > 1.986$) dengan nilai signifikan ialah $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel pelatihan memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel prestasi karyawan di PT NOVEL PHARMACEUTICAL MEDAN. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Salah satu tujuan pelatihan itu adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang karyawan, sehingga ketika adanya pelatihan, fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Permasalahan sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi hotel agar dapat bertahan. Situasi seperti saat ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan dan tanggung jawab secara optimal, khususnya dalam prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi karyawan sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, salah satunya adalah dengan cara pemberian pelatihan terhadap pegawai. Program pelatihan pegawai diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kinerja dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai (Marjaya & Pasaribu, 2019; Suherman, 2018). Pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pelatihan menjadi faktor penentu prestasi karyawan. Hal ini dipekuat dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi karyawan (Ningrum, 2013; Prasuri, 2018).

Temuan kedua pada hasil uji secara individual (Uji t). Hal ini bisa dilihat yakni kompensasi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 4.114 dengan nilai t_{tabel} 1.986 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.114 > 1.986$) dan nilai signifikan nya $0.000 < 0.05$. Variabel kompensasi sangat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi karyawan PT NOVEL PHARMACEUTICAL MEDAN. Dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh nyata, sehingga prestasi karyawan meningkat. Suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot (Darmawan & Wibawa, 2019; Izzah & Ardiani, 2018; Rinaldi & Cheisviyanny, 2015). Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri. Temuan ini diperkuat oleh temuan sebelumnya yang menyatakan kompensasi memberikan pengaruh terhadap prestasi karyawan (Asmalah, 2018; Setiawan, 2016; Wibowo, 2017). semakin tinggi kompensasi yang diterima maka karyawan akan semakin semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan.

Temuan ketiga, hasil uji secara individual (uji t). Hal ini bisa dilihat disiplin (X_3) dengan nilai t_{hitung} 4.210 dan nilai t_{tabel} yakni 1.986, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.210 > 1.986$) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin sangat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi karyawan PT NOVEL PHARMACEUTICAL MEDAN. Dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh nyata, sehingga prestasi karyawan meningkat. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Harefa, 2020; Irfan, 2014; Tanjung, 2015). Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang kondusif semakin rendahnya prestasi kerja. Apabila karyawan telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam menaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, sehingga diharapkan akan timbul rasa loyalitas dari para karyawan kepada perusahaan.

Hasil pengujian secara silmutan dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} adalah 60.114 sementara F_{tabel} senilai 2.70 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga hasil

penelitiannya menunjukkan yakni secara simultan H_0 dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan pada prestasi karyawan PT NOVEL PHARMACEUTICAL MEDAN. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan (Nasir & Siregar, 2017; Soetedjo & Indrawati, 2019). Keterbatasan penelitian ini adalah pengamatan hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian ini belum bisa digeneralisasikan pada perusahaan lain. Di samping itu, dari segi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit, sehingga diharapkan dalam penelitian lain agar menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan jumlah sampel penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, pelatihan, kompensasi, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi PT NOVEL PHARMACEUTICAL MEDAN. Prestasi karyawan meningkat apabila variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai meningkat. Implikasi penelitian diharapkan dapat membantu organisasi untuk meningkatkan prestasi karyawannya.

Daftar Pustaka

- Aini Kusniawati, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 49–70.
- Alhusaini, A., Kritiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 55–74. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1935>.
- Cesilia, K. A., Tawal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karier dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 426–434. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>.
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5118–5138. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p15>.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada kinerja Karyawan di PT Marketama Indah. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.110915/jin.v3i1.383>.
- Effendi, H. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi dari Finansial, Psikologi, dan Sosial terhadap Prestasi Kerja Pegawai The Influence Of Motivational Factors Of Financial, Psychological, and Social to Employee Work Achievement Seorang Kepala. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 7(1), 17–32. <https://doi.org/10.31289/jap.v7i1.1261>.
- Faustyna, & Jumani. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>.
- Gandung, M., & Suwanto. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 236–245. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4861>.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>.
- Irfan, M. (2014). Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*

Pendidikan Indonesia, 1(1), 43–52.

- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89 – 97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210–222. <https://doi.org/10.31334/bijak.v13i2.78>.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>.
- Kurniasih, T., & Ratna Sari, M. (2013). Pengaruh Return on Assets, Leverage, Corporate Governance, Ukuran Perusahaan dan Kompensasi P Rugi Fiskal pada Tax Avoidance. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 58–66.
- Lesmana, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT Bekasi Surya Pratama. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2(2), 251–275. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v2i2.148>.
- Mandey, S., & Sahanggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>.
- Mangkunegara, P. A. (2011). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di T. Global (PT Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>.
- Nasir, M., & Siregar, M. R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor PLN (Persero) Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 104–117. <https://doi.org/10.24815/jimen.v2i1.2033>.
- Nasrih, M. L. (2016). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 2(1). <https://doi.org/10.15408/aiq.v2i1.2477>.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 78181. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/303/495>.
- Prasuri, A. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Grand Inna Hotel Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 10(1), 48. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol10-iss1/506>.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>.
- Rahmayanti, Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional , Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 43–55.
- Rinaldi, & Cheisviyanny, C. (2015). Pengaruh Profitabilitas , Ukuran Perusahaan, dan Kompensasi Rugi Fiskal terhadap Tax Avoidance (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2010-2013). *Seminar Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (Snema) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 472–483.
- Safitri, E. (2013). *Erma Safitri. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja ... 1*(Nomor 4 Juli), 1044–1054.
- Saragih, L. M.Sari. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swalayan Maximart Thamrinplaza Medan. *Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 29(2). <https://doi.org/10.31227/osf.io/47ejm>.
- Setiawan, G. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

- PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 8(3), 1–10. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v8i3.8660>.
- Soetedjo, S., & Indrawati, M. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 524–535. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i5.232>.
- Suherman, U. D. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Bandung. *JISPO Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2), 1–8. <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jispo/article/view/3799>.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.964>.
- Wibowo, A. A. (2017). Komitmen dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja di PT Somit Karsa Trinerji Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–19. https://doi.org/10.22236/agregat_vol1/is1pp1-19.
- Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas. *Jurnal EKSEKUTIF*, 17(1), 35–46. <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/254>.