

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BARENO MOTOR**

**Eti Nopiani**

041201503125040

Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi

Universitas Satya Negara Indonesia

Jl. Arteri Pondok Indah No 11, Jakarta Selatan 12240

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BARENO MOTOR.

Penelitian ini memakai metode kausal dengan menganalisis seluruh karyawan yang bekerja pada PT. BARENO MOTOR. Jumlah sampel yang dipakai untuk pengujian adalah 80 responden. Uji yang dipakai adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, pada variabel disiplin kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada prestasi kerja karyawan. Sedangkan pada variabel kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan pada prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, pelatihan, kompensasi dan prestasi kerja karyawan

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether the influence of discipline work, training and compensation for employee performance PT. BARENO MOTOR.*

*This study uses a causal method by analyzing all employees who work at PT. BARENO MOTOR. The number of samples used for the test is 80 respondents. The test used is multiple linear regression.*

*Based on the tests that have been done, the variables of work discipline and training have no significant effect on employee performance. While on the variable compensation there is a significant influence on employee performance.*

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

### 1. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Alat transportasi dari tahun ketahun semakin berkembang di wilayah DKI Jakarta sehingga Ibu Kota Negara yang cenderung macet dan sangat membutuhkan kendaraan yang dapat menghin dari kemacetan yaitu kendaraan bermotor roda dua. Banyak perusahaan-perusahaan yang mengembangkan kendaraan bermotor roda dua seperti Yamaha, Honda, Suzuki dan perusahaan lainnya.

Beberapa tahun terkhir ini jumlah penjualan di PT BARENO MOTOR mengalami ketidak stabilan, jumlah pendapatan mengalami penurunan dari tahun ketahun. Banyak perubahan yang Honda lakukan mulai dari melakukan pelatihan mengenai servis pelannggan namun belum memberikan efek yang cukup besar. Hal tersebut memicu pertanyaan, bagaimana terjadi penurunan penjualan sehingga mempengaruhi pendapatan Honda, apakah kinerja karyawan yang menurun sehingga mempengaruhi prestasi kerja dan pendapatan perusahaan atau disebabkan dari hal lain.

**Tabel 1.1**

**Data laporan Pendapatan Karyawan Honda**

<b>Tahun</b>	<b>Presentase</b>	<b>Selisih</b>
<b>2013</b>	<b>86,9 %</b>	<b>-</b>
<b>2014</b>	<b>86,1%</b>	<b>0,8%</b>
<b>2015</b>	<b>79,25%</b>	<b>6,91%</b>

Sumber: Honda

Table tersebut mewakili data pendapatan Honda. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa terjadi penurunan pada prestasi pendapatan Honda. Dapat dilihat pada table, terjadi sedikit penurunan pada tahun 2014 sekitar 0,8% dan tahun 2015 mengalami penurunan yang drastis yaitu 6,91%.

Penurunan tersebut terjadi karena kualitas kerja karyawan yang semakin menurun sehingga mempengaruhi prestasi kerja. Melihat kondisi yang demikian maka pihak manajemen perusahaan harus melakukan perubahan dan mengeluarkan peraturan terhadap hasil kerja yang menurun dan melakukan pelatihan-pelatihan serta pemberian kompensasi agar dapat meningkatkan perusahaan.

**1.2 Tujuan penelitian**

Menunjuk pada perumusan masalah diatas, adapun tujuan kaitan yang dicapai adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan
- d) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bareno Motor

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan kedisiplinan (2011:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak.

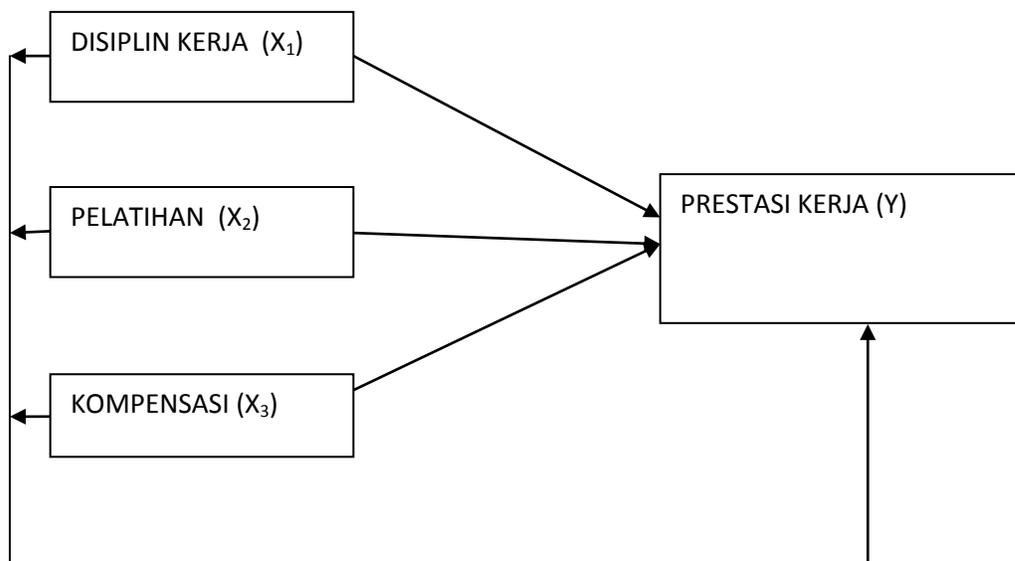
## Pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti (2013:164) pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran, dan tindakan, kecakapan pengetahuan dan sikap.

## Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## Kerangka Konseptual



### Disain Penelitian

Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kausal. Menurut Jusuf Soewadje (2012:25) Kasual Komparatif (*causal comparatif*) adalah suatu metode yang mencoba untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

### Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan oktober 2016 - juni 2017 dan tempat penelitian di PT BARENO MOTOR.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam sampel ini adalah seluruh karyawan PT. BARENO MOTOR yang berada di daerah Jakarta selatan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil yang ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *non probability* berjumlah 80 orang

### Metode Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji instrument (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi), analisis korelasi, regresi linier berganda, uji t (secara parsial), uji f (secara simultan) dan determinasi  $R^2$ , dari uji t (secara parsial)

### Hasil dan penelitian

#### Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	$\alpha > 0,60$	Keterangan
1	Prestasi Kerja	0,834	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,907	0,60	Reliabel
3	Pelatihan	0,965	0,60	Reliabel
4	Kompensasi	0,915	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi, dan Prestasi Kerja diperoleh koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap

keseluruhan variabel adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik Kolmogorov-smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.85585148
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.059
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 <sup>c</sup>

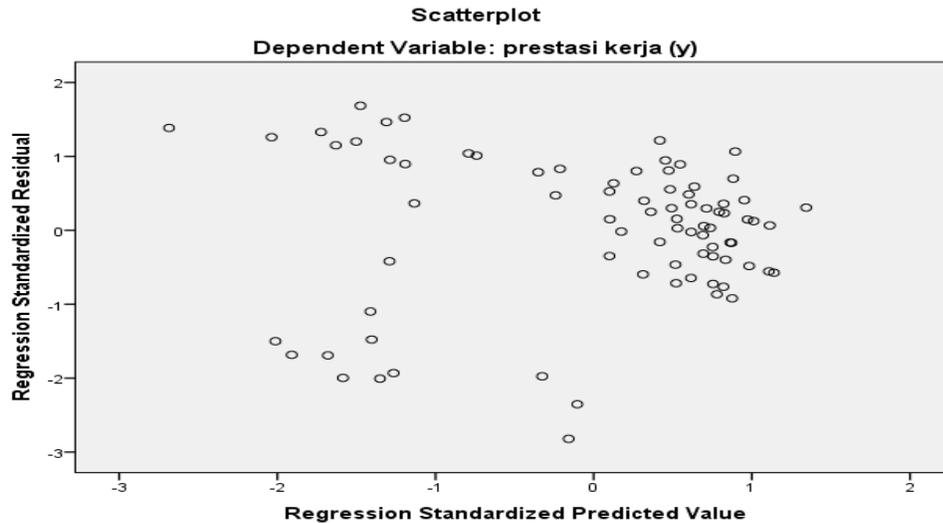
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,098 karena nilai signifikan lebih dari 0,05, sehingga dari residual berdistribusi normal.

## Uji Heterokedastisitas



Terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Prestasi kerja berdasarkan masukan atas variabel disiplin kerja, pelatihan, dan kompensasi.

## Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013:105) pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.411	11.370		1.971	.052		
displin kerja (X1)	.165	.134	.123	1.229	.223	.980	1.020
pelatihan (x2)	.060	.109	.056	.553	.582	.953	1.049
kompensasi (x3)	.398	.085	.470	4.673	.000	.967	1.034

a. Dependent Variable: prestasi kerja (y)

Dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel disiplin kerja, pelatihan, dan kompensasi adalah lebih kecil dari 10. Dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

### Uji Auto Korelasi

Menurut Priyatno (2014:106) uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

1.  $DU < DW < 4 - DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2.  $DW < DL$  atau  $DW > 4 - DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3.  $DL < DW < DU$  atau  $4 - DU < DW < 4 - DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

## Hasil Uji Auto Korelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.507 <sup>a</sup>	.257	.228	8.009	1.989

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi\_kerja

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, dengan n= 80, dan k= 3 didapat nilai DL= 1,715 dan DU= 1,560. Jadi nilai 4-DU= 2,285 dan 4-DL= 2,440. Dari output di atas dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,730. Karena nilai DW terletak antara DU dan 4-DU ( $1,715 < 1,989 < 2,285$ ), hasilnya tidak ada autokorelasi pada model regresi.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.41	11.370		1.971	.052
Disiplin kerja	.165	.134	.123	1.229	.223
pelatihan	.066	.109	.056	.553	.582
kompensasi	3.398	.085	.470	4.673	.000

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 22.41 + 0,165X_1 + 0,066X_2 + 0,398X_3$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Disiplin kerja

X2 = Pelatihan

X3 = Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 22.41 artinya Prestasi kerja karyawan PT. BARENO MOTOR akan naik sebesar 22.41 jika variabel disiplin kerja, pelatihan, dan kompensasi adalah konstan.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja(X1) sebesar 0,165 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan 1% maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,165. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pelatihan dengan Prestasi Kerja, semakin naik disiplin kerja maka semakin meningkat Prestasi Kerja.
- c. Koefisien regresi variabel Pelatihan(X2) sebesar 0,066 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1% maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,066. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara pelatihan dengan Prestasi Kerja, apabila ada peningkatan pelatihan (X2) maka belum tentu Prestasi kerja karyawan dapat meningkat.
- d. Koefisien regresi variabel kompensasi (X3) sebesar 0,398 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1% maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,398. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan Prestasi kerja, apabila ada peningkatan kompensasi (X3) maka belum tentu Prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

### **Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k - 1$ , dalam hal ini ( $n$ ) merupakan jumlah sampel dan ( $k$ ) merupakan jumlah variabel *independent* dalam penelitian dan 1 adalah jumlah variabel *dependent*. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 80, maka besarnya  $df$  dapat dihitung  $80 - 3 - 1 = 76$ , dengan  $df = 76$  dan  $\alpha 0,05$  didapat  $t_{tabel} = 1,992$  (dengan melihat  $t_{tabel}$  pada  $df = 76$ ).

### Hasil Uji t / Uji Parsial

Variabel bebas	T Hitung	Kondisi	T.tabel	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1,229	<	1,992	0,223	Tidak Berpengaruh & Signifikan
Pelatihan(X2)	0,553	<	1,992	0,582	Tidak Berpengaruh & Signifikan
Kompensasi (X3)	4,673	>	1,992	0,000	Berpengaruh & Signifikan

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1690.112	3	563.371	8.782	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4875.438	76	64.150		
	Total	6565.550	79			

a. Dependent Variable: prestasi kerja (y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (x3), disiplin kerja (X1), pelatihan (x2)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} (8.782) > F_{tabel} (2,725)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

### Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 <sup>a</sup>	.257	.228	8.009

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,228. Hal ini berarti 22,8% variasi variabel Prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja, Pelatihan, dan Kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 77,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan PT. BARENO MOTOR Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. BARENO MOTOR.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, Pelatihan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. BARENO MOTOR.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. BARENO MOTOR.
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, disiplin kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. BARENO MOTOR.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, maka penulis memberi saran :

1. Penelitian selanjutnya lebih memperbanyak responden dalam penelitian.
2. Terhadap perusahaan diharapkan tetap memperhatikan disiplin kerja, pelatihan, dan kompensasi agar dapat terus meningkatkan prestasi kerja para karyawannya.
3. Bagi para peneliti selanjutnya bahwa hasil penelitian ini masih belum cukup, karena untuk mengukur prestasi kerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh disiplin kerja, pelatihan, dan kompensasi yang baik saja, tetapi masih banyak faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dr.Dharma,Surya 2013. *Manajemen Kinerja falsafah teori dan penerapannya*, pustaka pelajar Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama. kencana prenada media group, Jakarta
- Buku tim dosen Usni 2013. *Pengantar manajemen*,
- Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kasmir.*Manajemen Sumber Daya Manusia ( teori dan praktik )*. Cetakan I, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 pengelolaan data kraktis*, Yogyakarta. CV. Andi Offset.

Siagian, P, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Lima belas , PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016