

PENGARUH PELATIHAN DAN FAKTOR LAINNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI FINANCE PT X

IMMANUELLA ANABEL PRITA PURIANDARI
DENTA FELLI ANANDA*

Trisakti School Of Management, Jakarta, Indonesia
pitaanabel@gmail.com , denta@stietrisakti.ac.id

Received: July 14, 2023; Revised: August 21, 2023; Accepted: August 22, 2023

Abstract: *The purpose of this research is to determine what factors can affect employee performance at Finance Department at PT X. The variables which going to be examined are Training, Compensation, Motivation and Work Discipline. The research design used in descriptive research and causality research. The sampling in the study used 77 respondents with saturated sampling technique. This research used the multiple linear regression method with statistical data processing tools. The result showed that Training has no influence to Employee Performance, but for Compensation, Motivation and Work Discipline has influence to Employee Performance.*

Keywords: training, compensation, motivation, work discipline, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada divisi Finance di PT X. Variabel yang akan diteliti adalah Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan kausalitas. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan menggunakan 77 responden. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan alat olah data statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: pelatihan, kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Agar berhasil, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik di bidangnya untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya

manusia perlu mempertimbangkan beberapa aspek untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya masing-masing dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan yaitu aspek-aspek seperti pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

Dalam mewujudkan hal tersebut maka PT X perlu memperhatikan kinerja dari karyawan, karena mempengaruhi kontribusi kerja terhadap perusahaan. Menurut [\(Jufrizen dan Hadi, 2021\)](#) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya dalam perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Untuk dapat mengetahui apakah faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan

atau tidak, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk melihat apakah berpengaruh atau tidak.

PT X perlu memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Salah satu faktor dari penilaian kinerja karyawan adalah kehadiran karyawan di perusahaan. Berikut persentase kehadiran karyawan:

Tabel 1 menjelaskan bahwa data absensi ketidakhadiran karyawan PT X pada tahun 2021 sebesar 0,87% dan tahun 2022 (Januari – September) sebesar 4,55%. Komponen absensi ketidakhadiran terdiri dari *sick day*, *permit* (izin), dan ketidakhadiran yang bermasalah adalah terlambat.

Tabel 1. Persentase Absensi Ketidakhadiran Karyawan

Tahun	2021	2022 (Jan – Sept)
Persentase Ketidakhadiran	0,87%	4,55%

Sumber: Absensi PT X

Pelatihan

Menurut (Samwel dalam [Zillah et al. 2022](#)), pelatihan merupakan suatu proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan pemahaman dan ketrampilan dari karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut [\(Mangkunegara 2017\)](#) mengatakan Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja, dimana pelatihan memberikan pemahaman akan tugas dan tanggung jawab karyawan serta memberikan sikap perilaku karyawan dalam bekerja (Rosmadi dalam Wahyudi, 2021)

Kompensasi

Menurut (Simamora dalam Seta et al. 2021) mengatakan bahwa kompensasi adalah

semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan secara langsung dalam bentuk uang dan juga berupa penghargaan. Kompensasi juga bisa diberikan secara tidak langsung.

Menurut (Hasibuan 2019), kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, baik pribadi atau tidak pribadi, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kerja yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh oleh karyawan sebagai tanda jasa untuk kerja atau pengabdianya kepada perusahaan. (Notoatmojo dalam Erika et al. 2021)

Motivasi

Menurut (Maslow dalam Sutrisno 2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang,

agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut (Hasibuan dalam [Djaya 2021](#)) motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan.

Menurut (Hasibuan dan Silvy 2019) motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan.

Menurut ([Fitriani dan Ananda 2023](#)), motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memberikan dorongan bagi individu untuk ikut serta mewujudkan tujuan bersama atau organisasi

Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati dalam (Erika 2021) Disiplin merupakan alat yang dipergunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seorang menaati semua peraturan serta adat organisasi yang berlaku.

Menurut Sutrisno dalam (Surajiyo et al. 2021) disiplin kerja adalah sikap seseorang sesuai dengan peraturan kerja yang ada.

Disiplin kerja pegawai merupakan suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar dapat bekerja lebih baik.

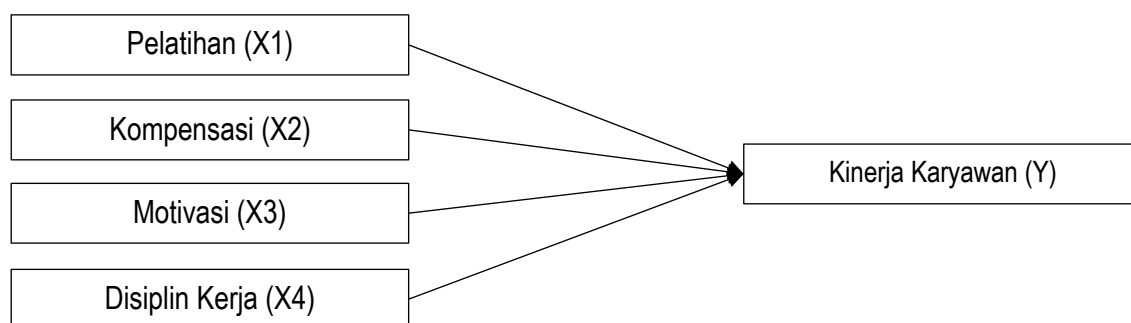
Disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Yulistiyono dalam (Tyas dan Wulansari 2022).

Hipotesis

Terdapat beberapa hasil penelitian terkait variable Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja yang hasilnya tidak konsisten mempengaruhi atau tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini, hipotesa yang diangkat adalah H_1 Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, H_2 Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, H_3 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan H_4 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausalitas. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Objek dalam penelitian adalah karyawan divisi *finance* PT X di Jakarta Utara. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan responden dalam penelitian ini karyawan divisi *finance*. Jumlah sampel yang diteliti sebesar 77 responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono 2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana menurut (Ghozali 2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Penjelasan dibawah ini merupakan karakteristik responden berdasarkan sampel sebanyak 77 responden. Pengujian dilakukan dengan uji validitas yaitu membandingkan angka *correlation* dengan nilai *r* tabel. Jika nilai hitung lebih besar dari *r* tabel maka data tersebut valid, namun jika *correlation* lebih kecil dari nilai *r* tabel maka tidak valid.

Berdasarkan uji validitas dapat diketahui bahwa semua indikator dari variabel independen Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai hitung positif lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,2242. Artinya pernyataan dalam kuesioner valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka variabel tersebut reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
X1	0,702	0,6	Reliabel
X2	0,748	0,6	Reliabel
X3	0,764	0,6	Reliabel
X4	0,722	0,6	Reliabel
Y	0,758	0,6	Reliabel

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
Constant	0,470	
X1	-0,075	
X2	0,335	
X3	0,234	
X4	0,400	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel independen Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 artinya butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner menghasilkan jawaban yang

konsisten. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Pada tabel 3 terlihat bahwa jika nilai Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) yang dihasilkan sebesar 0,470.

Koefisien regresi pelatihan sebesar - 0,075 dan bernilai negatf. Setiap kenaikan satu satuan variabel (X_1) akan menurunkan variabel Y sebesar 0,075 dengan syarat variabel independen lain dianggap konstan (0).

Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,335. Setiap kenaikan satu satuan (X_2) akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,335 dengan syarat variabel independen lain dianggap konstan (0).

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,234. Setiap kenaikan satu satuan (X_3) akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,234 dengan syarat variabel independen lain dianggap konstan (0).

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,400. Setiap kenaikan satu satuan (X_4) akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,400 dengan

syarat variabel independen lain dianggap konstan (0).

Uji F disebut signifikan secara statistik apabila nilainya berada dalam daerah kritis dimana H_0 ditolak atau H_a diterima. Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilainya berada dalam daerah dimana H_0 diterima atau H_a ditolak.

Pada tabel 4 diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil nilai F pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai F hitung 27,364 $> 2,499$ nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	198,933	4	49,733	27,364	000 ^b
Residual	130,859	72	1,817		
Total	329,792	76			

Tabel 5. Hasil Hipotesis (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Constant	0,470	3,041		0,155	0,878
	Pelatihan	-0,146	0,152	-0,075	-0,959	0,341
	Kompensasi	0,322	0,089	0,335	3,638	0,001
	Motivasi	0,296	0,105	0,234	2,810	0,006
	Disiplin Kerja	0,736	0,172	0,400	4,285	0,000

Hasil uji t pada variabel pelatihan menunjukkan thitung lebih kecil dari ttabel, yaitu $-0,959 < 1,992$ dan nilai sig lebih besar dari α , yaitu $0,341 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa

tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t pada variabel kompensasi menunjukkan thitung lebih besar dari t tabel

yaitu $3,638 > 1,992$ dan nilai *sig* lebih kecil dari *alpha* yaitu $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap dengan kinerja karyawan.

Hasil uji *t* pada variabel motivasi menunjukkan *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yaitu $2,810 > 1,992$ dan nilai *sig* lebih kecil dari *alpha* yaitu $0,006 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji *t* pada variabel disiplin kerja menunjukkan *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yaitu $4,285 > 1,992$ dan nilai *sig* lebih kecil dari *alpha* yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa diatas, maka berikut hasil penelitian yang didapatkan. Pertama, H_{a1} ditolak artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, Kedua, H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ketiga, H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dan keempat, H_{a4} diterima artinya terdapat positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa keterbatasan yang diperoleh selama proses penyusunan skripsi yaitu (1) Penelitian dilakukan dan ditujukan

hanya kepada karyawan divisi *finance* PT X dengan jumlah sampel hanya 77 responden (2) Ada keterbatasan waktu, tenaga dan biaya karena efek pandemi Covid-19. (3) Variabel independen yang diteliti terbatas mencakup pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. (4) Terdapat heteroskedastisitas pada variable X_4 (disiplin kerja).

Rekomendasi teoritis yang diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah (1) diharapkan bisa menambah variabel independen lainnya dan menambah jumlah populasi dan sampel penelitian, (2) objek penelitian diharapkan berbeda dari divisi *finance* dan dilakukan dalam jangka waktu yang lebih sesuai dan memadai,

Rekomendasi praktis yang diberikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut (1) mengkaji ulang perhitungan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui komponen gaji, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan cuti, (2) perusahaan menumbuhkan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan memicu prestasi kerja, mendorong afiliasi, pengawasan dan partisipasi karyawan pada kegiatan perusahaan, (3) perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengawasan terhadap kehadiran, memastikan adanya kepatuhan pada standar operasional kerja dan ketaatan pada peraturan yang berlaku di perusahaan.

REFERENCES:

- Ainanur, and Satria Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 1-14.
- Astuti, Rini. 2019. "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA." *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)* 5.
- Blanchard, P. Nick., James W. Thacker, and Asokan. Pichai. 2013. *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Pearson Education.
- Cay, Sam, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, and Rofiq Noorman Haryadi. 2022. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan." *Jurnal Ekonomi Efektif* 4 (3): 5992248.

- Christian, Dio, and M. Kurniawan. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2 (2): 113–25.
- Dessler, Gary. 2017. "Human Resource Management".
- Dhyan Parashakti, Ryani. Muhamad Ekhsan. 2020. "The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Electronic Indonesia." <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>.
- Djaya, Subhan. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi." *Buletin Studi Ekonomi* 26 (1): 72.
- Fitriani, Febrina and Ananda, Denta. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Finance PT MBA. *Jurnal Media Bisnis* Vol.15 (1) : 77-88
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Andi Tri, and Titien Agustina. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin." *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* 2 (1): 48–53.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7 (1): 35-54.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luffi, Muhammad, and Muger Apriansyah. 2021. "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. G4S SECURITY SERVICE JAKARTA (Studi Kasus Pada Karyawan Security Projek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta)." *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM* 1 (1): 93–105.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujanah, Siti. 2019. *MANAJEMEN KOMPENSASI*.
- Muslimat, Ade, and Hariyaty Ab Wahid. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4 (2): 120.
- Mutholib. 2019. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja." *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)* 2 (3): 222–36.
- Noratta, Shinta, Prabowo, Budhi. 2019. "Referensi 3." *Journal Ekonomi Efektif* 1 (3).
- Pranata, Hendri, and RR. Niken Purbasari. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Jakarta." *E-Jurnal Manajemen TSM* 1 (1): 19–28.
- Sinaga, Trifena Setiawaty, and Rahmat Hidayat. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 8 (1): 15–22.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Zillah, Faura, Renny Husniati, and Alfida Aziz. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* 3 (1): 213–32.

Halaman ini sengaja dikosongkan