

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X DI JAKARTA

HENDRI PRANATA
RR. NIKEN PURBASARI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20 Jakarta, Indonesia
pranata.hendri25@gmail.com

Abstract The purpose of this study is to determine any factors that may affect employee performance. Variables to be study is the influence of training, compensation, motivation, and discipline. The methods used in this research is descriptive method and causality with multiple regression method to test the hypothesis. The population of this study are all permanent employees of PT. X at Jakarta totaling 72 employees. Data for the study comes from the primary data by distributing Likert scale questionnaires to employees. The sampling method using saturated sampling method. The empirical results of this study indicate that the training, compensation and dicipline each have a positive and significant influence on employee performance, while motivation has no effect on employee performance.

Keywords: Training, compensation, motivation, discipline, employee performance

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang akan diteliti pengaruhnya adalah pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausalitas dengan metode regresi berganda untuk menguji hipotesis. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. X di Jakarta yang berjumlah 72 karyawan. Data untuk penelitian ini berasal dari pengambilan data primer dengan mendistribusikan kuesioner Skala *Likert* kepada karyawan. Metode *sampling* yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Hasil empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah menjadikan hidup manusia menjadi lebih dinamis dan beragam. Perlunya proteksi diri dan perencanaan masa depan menjadi kesadaran yang berkembang di masyarakat global saat ini, salah satunya adalah pemanfaatan layanan yang disediakan oleh perusahaan-perusahaan finansial baik lokal

maupun multinasional. Salah satu jenis perusahaan finansial yang cukup pesat perkembangannya adalah perusahaan yang bergerak dalam Industri Keuangan Non Bank (IKNB) yang pada tahun 2016 total asset nya mencapai Rp 1.907 triliun atau tumbuh 14.5% dari tahun sebelumnya. IKNB adalah kegiatan jasa keuangan yang disediakan oleh lembaga keuangan selain bank

yang mencakup dana pensiun, lembaga pembiayaan, lembaga penjaminan, pegadaian, perusahaan perasuransian dan lembaga yang menyelenggarakan jaminan sosial, pensiun dan kesejahteraan yang bersifat wajib dan industri keuangan non bank lainnya. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri keuangan nonbank adalah PT. X yang merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan keuangan terkemuka di Indonesia dan perusahaan yang terdaftar serta diawasi oleh OJK (Otorisasi Jasa Keuangan).

Berdasarkan data statistik yang dikeluarkan OJK pada tahun 2015, didapati bahwa PT. X mendapati urutan 5 dalam penerimaan neto sebesar 7,5 milliar rupiah dan peningkatan nasabah sebesar 2% menjadi 2,2 juta nasabah. Sebagai salah satu perusahaan penyedia layanan keuangan yang masuk 10 besar di Indonesia, PT. X menjadi objek menarik untuk diteliti. Penting bagi PT. X untuk mempertahankan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan sendiri tergantung pada kinerja karyawannya. Hal ini penting dilakukan agar kualitas pelayanan yang diberikan terus terjaga dan dapat meningkatkan penjualan produk perusahaan yakni manfaat asuransi kepada individu maupun korporat.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan untuk membuat kebijakan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang baik sangat penting agar dapat menghasilkan karyawan yang kompeten di bidangnya, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus dianggap sebagai asset bagi perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut walaupun pada kenyataannya kinerja karyawan tidak selalu sesuai dengan harapan perusahaan.

Di dalam manajemen sumber daya manusia aspek kinerja merupakan hasil yang terpenting. Kinerja berasal dari pengertian

performance, ada pula yang menyebutkan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo 2007, 7). Menurut Hasibuan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Yani 2012: 117).

Pelatihan adalah proses pengajaran kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya kepada karyawan yang baru atau sudah bekerja Dessler (2017: 271). Menurut Mangkuprawira (2016: 135) dalam hubungannya dengan kinerja dijelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja dan promosi karier. Menurut Carrel dan Robert (1995) yang dikutip Mangkuprawira (2015: 135) pada dasarnya program pelatihan dibagi menjadi dua macam, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum adalah karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan sebagai keahlian dasar. Pelatihan spesifik adalah pelatihan dimana karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Sunyoto (2015: 26) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi yang diberikan dibagi atas dua macam, yaitu *direct financial payments* dan *indirect financial payments* (Dessler 2017: 382). Salah satu tujuan kompensasi menurut Handoko (1997: 198) yang dikutip oleh Sunyoto (2015: 30) adalah untuk mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya sehingga kecakapannya meningkat.

Wibowo (2016: 321) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian. Menurut Stoner (1981) yang dikutip Notoatmodjo (2015: 124) dalam hubungannya dengan kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh : motivasi, kemampuan, faktor persepsi.

Disiplin merupakan sesuatu yang mendorong karyawan agar bersedia mentaati peraturan yang berlaku, sedangkan seorang pekerja yang tidak disiplin akan memiliki kecenderungan untuk melanggar peraturan. Dimana manajer membangun disiplin yang adil berdasarkan tiga pilar utama, antara lain : adanya peraturan dan regulasi sistem hukuman progresif serta proses banding (Dessler 2015: 473). Salah satu tujuan pendisiplinan menurut Handoko (2001) yang dikutip oleh Sinambela (2016: 340) adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah *Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja* memberikan pengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. X di Jakarta.

Pelatihan

Menurut Effendi pelatihan adalah sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (Yani 2012: 82). Dessler (2017: 271) mengemukakan bahwa "*training is the process at teaching new or current employees the basic skills they need to perform their job*". Pelatihan adalah proses pengajaran kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya kepada karyawan baru atau yang sudah bekerja. Menurut Blanchard dan James (2013: 38) "*training is the systematic process of providing an opportunity to learn KSAs for current or future job*". Pelatihan adalah proses sistematis dalam memberikan kesempatan untuk mempelajari

pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini dan yang akan datang.

Kompensasi

Dessler (2017: 382) mengatakan bahwa "*employee compensation is all forms of pay going to employees and arising from their employment*". Kompensasi adalah seluruh bentuk pembayaran atau imbalan untuk karyawan berdasarkan pekerjaan mereka. Menurut Sunyoto (2015: 26) kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sinambela (2016: 169) kompensasi merupakan salah satu alasan utama pegawai bekerja untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa atas kontribusi kinerja terhadap perusahaan.

Motivasi

Fahmi (2016: 87) mendefinisikan motivasi sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Griffin dan Michael (2015: 448) "*motivation is the overall set of forces that causes people to choose certain behaviors from a set of available behaviors*". Motivasi adalah segala bentuk dorongan yang menyebabkan seseorang untuk memilih perilaku dari serangkaian perilaku yang ada. Motivasi adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Robbin dan Judge 2015: 216).

Disiplin Kerja

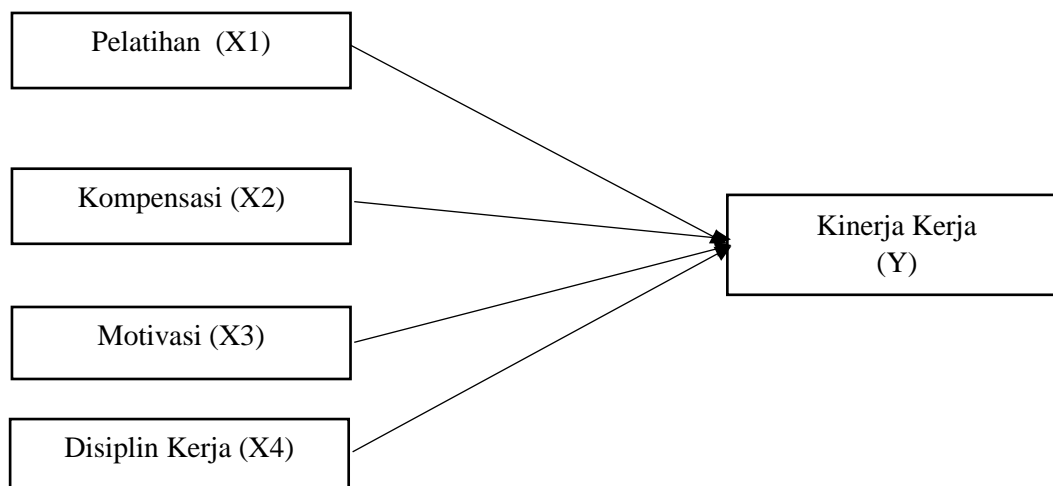
Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela 2016: 335). Kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada peraturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang diterapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi 2016: 65). Disiplin merupakan

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2016: 193).

Kinerja

Menurut Sunyoto (2015: 17) kinerja (prestasi kerja) adalah sesuatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Faktor-faktor kinerja yang dapat diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja. Menurut Hasibuan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Yani 2012: 117).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H₁: Terdapat pengaruh secara signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

H₄: Terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODA PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian deskriptif dan kausalitas. "*Descriptive studies*

are often designed to collect data that describe the characteristics of person, events, or situation" (Sekaran dan Bougie 2013: 97). Penelitian deskriptif digunakan untuk mengumpulkan dan mendeskripsikan karakteristik data yang relevan dengan objek penelitian. Selain itu mengenai penelitian kausalitas, seperti yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2013: 98) adalah "*a study in which the researcher wants to delineate the cause of one or more problems"*.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. X yang merupakan perusahaan keuangan nonbank yang berlokasi di Jakarta. Populasi menurut Anderson *et al* (2014: 16) "*is*

the set of all elements of interest in a particular study". Populasi merupakan seluruh elemen atau karakteristik yang menarik yang ditentukan peneliti untuk sebuah studi tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian *salesperson* PT. X di Jakarta yang berjumlah 72 orang.

"*Sample is a subset of the population*" (Anderson *et al* 2014: 16). Sampel merupakan bagian dari populasi. Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah *non-probability*

sampling dengan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel (Sugiyono 2014: 122).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2014: 132).

Tabel 1 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Ukurannya
Pelatihan (X1)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan	Likert
Kompensasi (X2)	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan Kesehatan 4. Cuti 5. Tunjangan Hari Raya	Likert
Motivasi (X3)	1. Prestasi 2. Partisipasi 3. Afiliasi 4. Pengawasan 5. Kesempatan Berkembang	Likert
Disiplin Kerja (X4)	1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Standar kerja 3. Ketaatan Pada Peraturan	Likert
Kinerja (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

HASIL DAN PENELITIAN

Berikut ini adalah karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan sampel sebanyak 72 responden. Karakteristik

responden yang diperoleh meliputi data demografik responden seperti masa kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 Tahun	44	61.11	61.11	61.11
5-10 Tahun	18	25.00	25.00	86.11
>10 tahun	10	13.89	13.89	100
Total	72	100.00	100.00	

Sumber: pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 2, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 44 karyawan dan responden yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 18

karyawan. Sementara itu responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun hanya 10 karyawan.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	0	0	0	0
D3	13	18.06	18.06	18.06
S1	59	81.94	81.94	100.00
Total	72	100.00	100.00	

Sumber: pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 13 karyawan dan responden yang

memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 59 karyawan.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	40	55.56	55.56	55.56
Perempuan	32	44.44	44.44	100.00
Total	72	100.00	100.00	

Sumber: pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 karyawan dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 karyawan. Uji Validitas bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Uji Validitas dapat dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir

40 karyawan sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 karyawan. pertanyaan tersebut valid, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid pada signifikansi 5%.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Validitas
Kinerja 1	0.731	0.2319	Valid
Kinerja 2	0.867	0.2319	Valid
Kinerja 3	0.733	0.2319	Valid
Kinerja 4	0.884	0.2319	Valid
Kinerja 5	0.826	0.2319	Valid

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	r hitung	r tabel	Validitas
Pelatihan 1	0.933	0.2319	Valid
Pelatihan 2	0.962	0.2319	Valid
Pelatihan 3	0.932	0.2319	Valid

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	r hitung	r tabel	Validitas
Kompensasi 1	0.802	0.2319	Valid
Kompensasi 2	0.798	0.2319	Valid
Kompensasi 3	0.832	0.2319	Valid
Kompensasi 4	0.621	0.2319	Valid
Kompensasi 5	0.714	0.2319	Valid

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Variabel	r hitung	r tabel	Validitas
Motivasi 1	0.751	0.2319	Valid
Motivasi 2	0.842	0.2319	Valid
Motivasi 3	0.800	0.2319	Valid
Motivasi 4	0.792	0.2319	Valid
Motivasi 5	0.756	0.2319	Valid

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X4)

Variabel	r hitung	r tabel	Validitas
Disiplin Kerja 1	0.880	0.2319	Valid
Disiplin Kerja 2	0.848	0.2319	Valid
Disiplin Kerja 3	0.827	0.2319	Valid

Sumber: pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui semua variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki R positif dan memiliki nilai di atas R tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil data kita teliti dari instrument penelitian telah konsisten dari waktu ke waktu. Jika instrument yang digunakan mengukur objek yang sama, maka harus menghasilkan data yang sama. Di dalam penelitian ini, metode untuk melakukan uji reabilitas adalah dengan

menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Jika nilai uji reabilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar

dari 0,7 dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batasan	Keterangan
Kinerja	5	0.867	0.7	Reliabel
Pelatihan	3	0.936	0.7	Reliabel
Kompensasi	5	0.809	0.7	Reliabel
Motivasi	5	0.846	0.7	Reliabel
Disiplin Kerja	3	0.826	0.7	Reliabel

Sumber: pengolahan data statistik

Dari tabel 10 maka dapat diketahui bahwa indikator variabel kinerja, pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam

penelitian ini adalah reliabel, yang berarti pertanyaan dalam penelitian menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu dan setiap pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji R dan Adj R²

Model	R	Adj R Square
1	0.707	0.471

Sumber: pengolahan data statistik

Dari tabel 11 menunjukkan nilai R (*coefficient correlation*) sebesar 0.707 artinya hubungan variabel pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja adalah kuat dan positif. Nilai *Adj R Square* sebesar 0.471, artinya variansi variabel kinerja yang dapat

dijelaskan oleh variasi variabel pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 47.1% dan sisanya 52.9% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Uji ANOVA

Model	F	Sig.
Regresion	16.784	.000

Sumber: pengolahan data statistik

Berdasarkan data diatas, dapat di ketahui bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, yaitu $16.784 > 2.51$ dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha*, yaitu $0.00 < 0.05$, sehingga

dapat disimpulkan bahwa model yang diuji merupakan model yang fit untuk menguji hipotesis.

Tabel 13 Tabel Koefisien Regresi

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	-.596		
Pelatihan	0.464	3.655	0.001
Kompensasi	0.245	2.458	0.017
Motivasi	0.198	1.855	0.068
Disiplin Kerja	0.4444	2.790	0.007

Sumber: pengolahan data statistik

Hasil perhitungan uji t pada variabel pelatihan menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel, yaitu $3.655 > 1.99444$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α , yaitu $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. X di Jakarta.

Hasil perhitungan uji t pada variabel kompensasi menunjukkan nilai thitung untuk variabel kompensasi lebih besar dari nilai ttabel, yaitu $2.458 > 1.99444$ dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α , yaitu $0.017 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. X di Jakarta.

Hasil perhitungan uji t pada variabel motivasi menunjukkan nilai thitung untuk variabel motivasi lebih kecil dari nilai ttabel, yaitu $1.855 < 1.99444$ dan nilai signifikan lebih besar dari nilai α , yaitu $0.068 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. X di Jakarta.

Hasil perhitungan uji t pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai thitung untuk variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai ttabel, yaitu $2.790 > 1.99444$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α , yaitu $0.007 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. X di Jakarta.

PENUTUP

Pertama, H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta dengan nilai

thitung lebih besar dari ttabel, yaitu $3.655 > 1.99444$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α , yaitu $0.001 < 0.05$. Kedua, H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, yaitu $2.458 > 1.99444$ dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α , yaitu $0.017 < 0.05$. Ketiga, H_3 tidak diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta dengan nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel, yaitu $1.855 < 1.99444$ dan nilai signifikan lebih besar dari nilai α , yaitu $0.068 > 0.05$. Keempat, H_4 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, yaitu $2.790 > 1.99444$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α , yaitu $0.007 < 0.05$.

Beberapa keterbatasan yang penulis peroleh selama proses penyusunan skripsi adalah:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya 72 karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. X di Jakarta karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga.
3. Variabel yang diteliti hanya pelatihan, kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja.

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka rekomendasi bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Rekomendasi bagi perusahaan yaitu supaya pihak perusahaan dapat

meningkatkan lagi pelatihan dan kompensasi, serta peningkatan disiplin kerja dengan lebih lagi agar kinerja karyawan dapat meningkat dalam menyelesaikan tujuan organisasi. Untuk motivasi, perusahaan dapat memperhatikan hal seperti keadilan yang tidak dimasukkan dalam indikator penelitian yang mungkin saja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Rekomendasi yang diberikan untuk penelitian selanjutnya supaya dapat memperluas ruang lingkup dan jumlah responden yang diteliti dapat lebih banyak untuk penelitian selanjutnya.
3. Menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENCES:

- Anderson, David R, Denis J. Sweeney, Thomas A. Williams, Jeffrey D. Camm, and James J. Cochran. 2014. *Statistics for Business and Economics*. United States: South Western
- Blanchard, P. Nick, and James W Thacker. 2013. United States: Pearson Education
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management*. United States: Pearson Education
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Griffin, Ricky W., Michael W. 2015. *Internasional Business*. 8th edition. England: Pearson Education
- Hasibuan, malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Sjafri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen, P, and Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior 16th Edition*. United States: Pearson Education.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2013. *Research Methods for Business 6th Edition*. United States: John Wiley and Sons, Ltd
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia CAPS*
- Wibowo. 2007. *Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.