



PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKSO NASIONAL FOOD (MC DONALD'S CABANG MARELAN)

¹Yogi Pratama Windi*, ²Ananda Fitriani Dewi²,

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: Yogipratama092001@gmail.com¹, ananda.fitriani.dewi90@gmail.com²

Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan jiwa semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 30 karyawan pada PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's Cabang Marelان). Pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini sampel jenuh. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's Cabang Marelان). Berjumlah 30 orang sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dilengkapi dengan uji asumsi klasik. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil secara simultan dimana Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Employee performance is the enthusiasm possessed by an employee in carrying out his work. This research aims to determine the influence of compensation, work discipline and job training on employee performance. This research is quantitative research with an associative approach. The population of this study consisted of 30 employees at PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's Marelان Branch). The sampling used in this research was saturated samples. The samples that will be taken in this research are employees who work at PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's Marelان Branch). There were 30 people as the research sample. This research uses multiple linear regression analysis tools equipped with classical assumption tests. The partial analysis results show that Compensation, Work Discipline and Job Training have an influence on Employee Performance. Simultaneous results where Compensation, Work Discipline, and Job Training influence Employee Performance.

Keywords: Compensation, Work Discipline, and Job Training and Employee Performance.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



1 Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi sangat penting apabila penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya suatu kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan jiwa semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang karyawan sebaiknya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang karyawan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Liyas, 2018).

Adapun fenomena terkait kinerja karyawan adalah bahwa karyawan masih banyak yang tidak memahami/lulus *verify area* pada area *breakfast* sebanyak 13 orang dengan *presentase* (25%) dan 4 orang dengan *presentase* (50%) total keseluruhan menjadi 17 orang dari 30 karyawan. dan pada area *production regular* sebanyak 13 orang dengan *presentase* (25%) dan 4 orang dengan *presentase* (50%) dengan total keseluruhan 17 orang dari 30 karyawan, dan pada area *service* sebanyak 3 orang dengan *presentase* (25%) dan 6 orang dengan *presentase* (64%) total keseluruhan menjadi 9 orang dari 30 karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan kinerja karyawan masih minim, kurangnya pelatihan, kurangnya kompensasi yang membuat kinerja karyawan menurun.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Enny, 2019).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang





berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan sehingga target perusahaan akan tercapai (Sinambela, 2018).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja, pelatihan kerja adalah suatu program yang bertujuan untuk menutupi *gap* antara kecakapan karyawan dengan permintaan bertujuan untuk meningkatkan efisien dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja (Mulyani, 2019).

Tinjauan Literatur

A. Pengertian Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Emron, Yohny dan Imas (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diuraikan bahwasanya kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diukur dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Irawan, 2018) indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pemahaman Topuksi
2. Inovasi
3. Kecepatan Kerja
4. Keakuratan Kerja
5. Kerja Sama

B. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa berupa upah atau gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan seperti hasil kerja yang baik.

Menurut Ijan poltak sinambela (2019:448) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan terhadap imbalan jasa kepada perusahaan.

Menurut hasibuan (dalam Dewi & Riana, 2019) menjelaskan bahwa, "Kompensasi adalah suatu pendapatan berupa gaji atau uang, dan lain sebagainya yang akan diperoleh oleh karyawan sebagai suatu imbalan."

2) Indikator Kompensasi

Menurut (Dessler, 2019) indikator yang digunakan untuk kompensasi antara lain :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Tunjangan

C. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Wahyudi, 2019) Dijelaskan bahwa disiplin dinilai sebagai penjamin kualitas kerja. Karena kedisiplinan memberikan kepastian/kejelasan dalam pelaksanaan





tugas pekerjaan, karyawan juga mempercayai apa yang telah dikerjakan dan apa yang direncanakan. Disiplin menjadi sarana non fisik bagi karyawan untuk terus bekerja pada jalur yang dimaksud untuk menghindari berbagai resiko/kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan..

2) Indikator Disiplin kerja

Sedangkan Menurut (Jufrizen, 2018) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu :

1. Tata Cara Kerja
2. Ketaatan Pada Atasan
3. Kesadaran bekerja
4. Tanggung jawab

D. Pelatihan Kerja

1) Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah cara untuk peningkatan kinerja dalam perusahaan. Adanya pelatihan yang diberikan perusahaan dengan tepat kepada karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat sehingga akan lebih baik dan jika diberikan tanggung jawab yang besar maka karyawan akan sanggup untuk melakukannya dengan baik membuat karier karyawan semakin meningkat dengan adanya tambahan tanggung jawab yang diberikan (Adnyani, 2019).

2) Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Ismail Nurdin, 2019) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator – indikator pelatihan yaitu :

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi pelatihan
3. Metode dalam pelatihan
4. Peserta
5. Kualifikasi Pelatih

2 Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei dan observasi, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2) Sumber Data

Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner dan hasil wawancara (Sugiyono, 2019).

3) Lokasi dan Waktu Penelitian





Penelitian ini dilakukan pada PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's) Jl. Rengas Pulau Kec. Medan Marelan Kota Medan, Sumatera Utara 20244. Waktu penelitian April 2024-September 2024

4) Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini berjumlah 30 karyawan pada PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's Cabang Marelan).

2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Ghozali, 2018). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's Cabang Marelan). Berjumlah 30 orang sebagai sampel penelitian.

3 Hasil dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

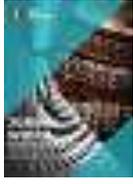
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58733144
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.071
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.





2) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		C						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.142	.985		.144	.006		
	Kompensasi	.774	.096	.710	8.099	.000	.386	2.591
	Disiplin Kerja	.233	.068	.284	3.417	.001	.429	2.332
	Pelatihan Kerja	.242	.135	.193	1.791	.000	.254	3.936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel diatas, terlihat secara keseluruhan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi atau terbebas dari asumsi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

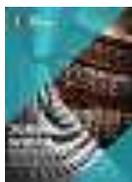
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.365	.526		.694	.491
	Kompensasi	.035	.051	.158	.692	.492
	Disiplin Kerja	-.040	.036	-.235	-1.088	.282
	Pelatihan Kerja	.020	.072	.078	.278	.782

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan nilai sign lebih besar dari > 0,05. Hal ini berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan layak untuk dijadikan sebagai alat prediksi hubungan antara Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan





B. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.142	.985		.144	.006		
	Kompensasi	.774	.096	.710	8.099	.000	.386	2.591
	Disiplin Kerja	.233	.068	.284	3.417	.001	.429	2.332
	Pelatihan Kerja	.242	.135	.193	1.791	.000	.254	3.936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

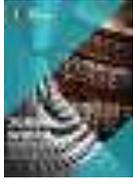
Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,142 + 0,744 X_1 + 0,233 X_2 + 0,242 X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Diketahui nilai konstanta sebesar 0,142 menyatakan bahwa apabila semua variabel bebas seperti Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,142.
- 2) Nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 0,744 Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap Kompensasi sebesar 1 persen maka nilai Kompensasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,744 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.
- 3) Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,233 Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap Disiplin Kerja sebesar 1 persen maka nilai Disiplin Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,233 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.
- 4) Nilai koefisien variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,242 Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hal ini berarti setiap Pelatihan Kerja sebesar 1 persen maka nilai Pelatihan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,242 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.





C. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.142	.985		.144	.006		
	Kompensasi	.774	.096	.710	8.099	.000	.386	2.591
	Disiplin Kerja	.233	.068	.284	3.417	.001	.429	2.332
	Pelatihan Kerja	.242	.135	.193	1.791	.000	.254	3.936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Hasil uji t pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai thitung untuk variabel Kompensasi adalah 8,099 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Kompensasi ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 - 2) Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3,471 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar $0,001 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - 3) Nilai thitung untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 1,791 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Pelatihan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Pelatihan Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- 2) Uji Simultan (uji f)

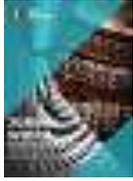
Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.017	3	35.672	97.079	.000 ^b
	Residual	16.903	46	.367		
	Total	123.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi





Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan nilai sign untuk pengaruh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 97,079 >$ nilai $f_{table} 3,37$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.864	.855	.606
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,697 yang berarti 85,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja sebesar 85,5% untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya selisih $100\% - 85,5\% = 14,5\%$. Hal ini menunjukkan 14,5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

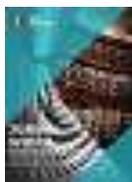
1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai thitung untuk variabel Kompensasi adalah 8,099 dan t_{table} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari t_{table} , nilai signifikan Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel kompensasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dapat menarik minat karyawan dan memotivasi diri mereka untuk produktif menyelesaikan tugas yang diberikan salah satunya kebijakan kompensasi yang belum menerapkan sesuai peraturan pemerintah atau UMK yang ditetapkan, selain itu karyawan belum merasa puas pemberian kompensasi seperti uang lembur dan bonus yang diberikan kepada mereka yang bekerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu juga terdapat kasus overtime yang tidak diberikan perusahaan apabila karyawan sudah menjalani masa overtime 2-3 sehingga para pekerja tersebut kehilangan hak dan kewajibannya, serta belum terlaksana sesuai undang-undang dengan bukti kejadian pengaduan upah lembur karyawan PT. Rekso Nasional Food (MC Donalds Cabang Marelان) yang tidak di bayarkan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muqtafin, Abdul Basyid, 2024) dan (Achmad Fauzi, Rustomo, 2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.





2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai thitung untuk variabel Beban Kerja adalah 3,471 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Beban Kerja sebesar $0,001 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang kehadirannya dibawah hasil presenting, hasil presenting yang baik apabila nilai presentalinger 80-100 sedangkan dalam rekapitulasinya persentase absensi fingerprint masih dikatakan dibawah ketetapan presentalinger perusahaan. Hal ini dikarenakan saat melakukan fingerprint ini dilakukan sebanyak 4 kali yaitu saat mask kerja, mulai break, selesai break, dan pulang, namun masih ada karyawan yang terkadang lupa melakukan fingerprint sebanyak 4 kali terutama yang jarang dilakukan karyawan saat break dan selesai break sehingga tidak balance mengakibatkan presensi fingerprint menurun.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vicky Sanjaya, 2024), (Eius Lestari, 2024), dan (Kelvin Andrians, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai thitung untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 1,791 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Pelatihan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Pelatihan Kerja ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang tidak lulus verify pelatihan kerja sesuai SOP (Standart Operating Procedure). Dikarenakan masa pelatihan untuk karyawan dilakukan selama satu bulan mencakup pelatihan pelayanan kepada pelanggan, pelatihan cara pemasakan pembuatan makanan dan minuman, dan pelatihan cara menggunakan computer/mesin cashier, headset drive thru untuk melakukan percakapan dengan pelanggan melalui jalur drive thru sampai mahir.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vicky Sanjaya, 2024) dan (Deddy Novie Citra Arta, Henny Tannady, Heri Fitriadi, Dasep Supriatna, Ika Yuniawati, 2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh dapat diketahui nilai sign untuk pengaruh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung $97,079 >$ nilai ftabel 3,37. Hal tersebut membuktikan bahwa





H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.20 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,697 yang berarti 85,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja sebesar 85,5% untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya selisih $100\% - 85,5\% = 14,5\%$. Hal ini menunjukkan 14,5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi dalam penelitian ini.

E. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's Cabang Marelان).
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's Cabang Marelان).
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekso Nasional Food (MC Donald's Cabang Marelان).
4. Berdasarkan Penelitian Secara yang dilakukan bahwa secara simultan nilai sign untuk pengaruh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 97,079 > \text{nilai } f_{table} 3,20$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan
Perusahaan harus mampu menyesuaikan kapasitas yang dimiliki karyawan dengan tidak memberikan target yang terlalu tinggi, agar karyawan mampu bekerja dengan optimal
2. Kompensasi
Perusahaan telah memberikan upah/gaji dengan baik dan sesuai dengan memberikan opsi lain meskipun gaji tidak sesuai UMK yang telah ditetapkan oleh Kota Medan, dan sebaiknya perusahaan memberikan upah atas overtime karyawan dengan memberikan slip gaji yang rancu untuk upah overtimenya.
3. Disiplin Kerja
Perusahaan telah membuat sistem peraturan mengenai disiplin seperti absensi dan penggunaan fingerprint dengan memberikan sanksi pemotongan gaji. Walaupun sudah baik perusahaan juga harus mampu meningkatkan lagi peraturan baru mengenai disiplin supaya karyawan lebih patuh dengan peraturan yang telah ditetapkan.
4. Pelatihan Kerja





Perusahaan seharusnya membuat pelatihan kerja untuk karyawan yang belum memahami terkait tanggung jawab kerja yang dimiliki dan yang tidak lulus verifikasi, maksimal diadakan 4 kali dalam sebulan.

5. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempelajari lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kompensasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan supaya hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.
6. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam pengambilan sumber data berdasarkan variable yang akan diteliti.

Ucapan Terima Kasih

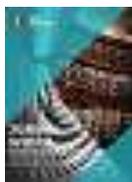
Saya mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- [1] Achmad Fauzi, Rustomo, W. L. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Transportasi Jakarta. *Al – Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6.
- [2] Adi, Daniel Okki, R. K. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian. *Journal of Management*
- [3] Adnyani. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E- Jurnal Manajemen*, 8, 4073–4101
- [4] Andi Alfianto Anugrah Ilahi, Muhammad Rasdy Gery Runtu, A. S. (2024). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pinrang. *Yume : Journal Of Management*, 7
- [5] Anwar Prabu, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya
- [6] Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran A & W Mall Trans Studio Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena*, 1.
- [7] Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Indeks.
- [8] Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara. *Accumulated Journal Accounting And Management Research Edition*, 4.
- [9] Eius Lestari, W. D. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6.
- [10] Eldiawin Zagoto, Y. A. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4.
- [11] Enny, M. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- [12] Enny, M. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- [13] Geddy Sulistyani, Budi Rismayadi, W. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al – Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6.

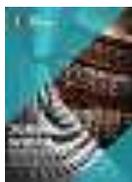


JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



- [14] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
- [15] Handoko. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- [16] Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- [17] I Putu Santika, I Ketut Mustika, Iama Prama Iswari, I. K. B. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai pemediasi di PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan. Relasi : Jurnal Ekonomi, 19, 146–157
- [18] Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.
- [19] Ismail Nurdin, H. S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendikia.
- [20] Jenizar, H. M. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Aceh Barat. Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis, 7.
- [21] Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal Prosiding The National Conference Management Dan Bussiness, 1, 405–424.
- [22] Kelvin Andrians, C. D. K. (2024). Pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 6, 400–408.
- [23] Liyas. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekan Baru. Al- Masraf : Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 3, 169-180.
- [24] Moch Bagja Abdul Azis, U. A. jaya. (2024). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima Sukabumi. Neraca : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 2.
- [25] Mu'ah, M. dan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisier.
- [26] Muqtafin, Abdul basyid, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sukses mandiri. Juremi : Jurnal Riset Ekonomi, 3, 657–660.
- [27] Ni Putu Cindyana, S. I. W. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung.
- [28] Notoadmojo. (2018). Metodeologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta Kudus.
- [29] Panggabean. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Galea Indonesia.
- [30] Prasadja, R. (2018). Human capital Management In media.
- [31] Rahma Khairunisa, Cindy Reyna, Alisa Aulia Shani, Nida Wahida, M. A. R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sendang Kasegaran Rejeki. Seminar Manajemen Bisnis Universitas Pelita Bangsa, 2.
- [32] Ramadhan. (2018). Pengaruh Semangat dan Disiplin kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PDAM Kudus. Jurnal Ekonomi Manajemen, Universitas Negeri Makassar.
- [33] Rutt Dwi Anugrihi, Rr Hawik Ervina Indiwiro, M. F. darmaputra. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. JNE Semarang. Innovative: Journal of Social Science Research, 3.
- [34] Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar maju.
- [35] Shofwani, S. A. (2019). pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal STIE Semarang.





- [36] Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- [37] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Alfabeta.
- [38] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Alfabeta.
- [39] Sukarna. (2011). Dasar - Dasar manajemen. CV. Mandar Maju.
- [40] Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi Kese). Prananda Media Group.
- [41] Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko Dan Bisnis (Riau Economivs and Bussiness Review), 8.
- [42] Vicky Sanjaya, W. D. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan gaya kepemimpinan otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6.
- [43] Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Scientific Journal Of Reflection : Economic : Accounting Management and Bussiness, 2.
- [44] Werther, W. (2016). Human Resources And Personal Management (Edisi Keli). Mc Graw- Hill.
- [45] Zainal, V. R. (2019). Manajemen Kinerja Untuk perusahaan Organisasi (Cara Tepat dan Mudah menilai Kinerja dari Teori ke Praktik) (Edisi Keti). PT. Raja Grafindo Persada.
- [46] E Zagoto, YA Pohan. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Dunia Pendidikan, 4.

