



## Peran *Job Training*, *Reward*, Dan *Job Discipline* Dalam Meningkatkan *Work Achievement* di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Yulia Anggraini<sup>\*1)</sup>, Yenni Samri Juliati Nasution<sup>2)</sup>, Nurul Jannah<sup>3)</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara<sup>1, 2, 3</sup>

Email : [yuliaanggrainii94@gmail.com](mailto:yuliaanggrainii94@gmail.com)\*, [yenni.samri@uinsu.ac.id](mailto:yenni.samri@uinsu.ac.id),

[nuruljannah@uinsu.ac.id](mailto:nuruljannah@uinsu.ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to determine the impact of Job Training, Reward, and Job Discipline on Work Achievement, both simultaneously and partially. Using an associative approach with a sample of 87 respondents from PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, determined by Slovin's formula with 10% precision, data were collected via questionnaires and analyzed using SPSS with coefficient of determination, multiple linear regression, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results indicate that Job Training and Reward have a significant impact on Work Achievement individually, while Job Discipline is influential but not significant. Simultaneously, all three variables significantly affect Work Achievement. The study concludes that Job Training and Reward are crucial for enhancing Work Achievement, while Job Discipline does not make a significant individual contribution. The implication is the importance of focusing on improving Job Training programs and Reward systems to boost Work Achievement.*

**Keywords:** *Job Training, Reward, Job Discipline, Work Achievement*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menentukan pengaruh *Job Training*, *Reward*, dan *Job Discipline* terhadap *Work Achievement*, baik secara simultan maupun parsial. Studi ini menggunakan pendekatan asosiasi dengan sampel 87 responden dari PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, yang ditentukan melalui rumus Slovin dengan presisi 10%. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS dengan koefisien determinasi, regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Training* dan *Reward* secara parsial memiliki dampak signifikan terhadap *Work Achievement*, sedangkan *Job Discipline* berpengaruh namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan dampak signifikan terhadap *Work Achievement*. Kesimpulannya, *Job Training* dan *Reward* memiliki peran kunci dalam meningkatkan *Work Achievement*, sementara *Job Discipline* tidak memberikan kontribusi signifikan secara individu. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya fokus pada peningkatan program *Job Training* dan sistem *Reward* untuk mendorong *Work Achievement* yang lebih baik.

**Kata Kunci:** *Job Training, Reward, Job Discipline, Work Achievement.*

## Pendahuluan

Perusahaan, baik di sektor pemerintah maupun swasta, harus mampu menyesuaikan hasil kerjanya dengan dinamika kelembagaan yang terus berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas menjadi salah satu aset penting di era globalisasi saat ini, karena karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengontrol yang aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus mampu mengelola SDM dengan optimal untuk mencapai hasil yang maksimal (Febriani et al., 2024).

Mengakui pentingnya peran SDM, perusahaan dituntut untuk memperbaiki manajemen SDM agar dapat mengatasi tantangan-tantangan zaman dengan efektif. Ke depan, tantangan yang dihadapi perusahaan akan semakin beragam dan membutuhkan efisiensi pengelolaan yang optimal, sebagaimana disampaikan oleh Handoko (2013) yang dikutip oleh Fadhillah et al. (2023).

Hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dari karyawan adalah pencapaian kerja atau *Work Achievement* sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. *Work Achievement* merupakan faktor kunci yang berpengaruh pada kesuksesan perusahaan, di mana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab mereka mencerminkan potensi dan kualitas mereka (Febriani et al., 2024; Hasibuan, Malayu, 2017). Tingkat *Work Achievement* yang rendah dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan *turnover*, dan mengurangi pendapatan perusahaan. Sebaliknya, *Work Achievement* yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat *turnover*, dan memperkuat manajemen secara keseluruhan.

Peningkatan *Work Achievement* atau *Work Achievement* merupakan salah satu tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia. *Work Achievement* yang tinggi dapat dicapai melalui berbagai cara, termasuk pelatihan kerja (*Job Training*), pemberian penghargaan (*Reward*), dan disiplin kerja (*Job Discipline*). Ketiga faktor ini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Dessler, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, sebuah BUMN yang bergerak di sektor agroindustri. Perusahaan ini mengelola berbagai unit usaha yang meliputi memiliki 30 unit kebun kelapa sawit, 1 unit kebun teh, 1 unit plasma kelapa sawit, 1 unit perbengkelan, 16 unit pabrik kelapa sawit, 2 unit pabrik teh, dan 2 pabrik pengolahan inti sawit. Pada tahun 2023-2024, jumlah karyawan PTPN IV Regional I Medan mencapai 682 orang. Pada tahun 2022, perusahaan mencatat *Work Achievement* luar biasa dengan laba bersih mencapai Rp. 5,06 triliun, yang didukung oleh peningkatan penjualan sebesar Rp. 44,9 triliun, naik 9,37 persen dibandingkan tahun

sebelumnya. Peningkatan ini sebagian besar disumbangkan oleh peningkatan dalam kualitas SDM.

Kualitas SDM di PTPN IV Regional I Medan mengalami peningkatan yang signifikan, terutama setelah dilakukannya *Job Training* pada tahun 2023. Evaluasi menunjukkan peningkatan yang memuaskan dalam tiga aspek kinerja karyawan setelah mengikuti diklat. Sebelum pelatihan, nilai untuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap berada di kisaran 70% hingga 72%. Setelah pelatihan, nilai-nilai ini meningkat secara signifikan menjadi antara 95% hingga 96%.

Hasil evaluasi mengindikasikan bahwa program pelatihan di PTPN IV Regional I Medan telah berhasil meningkatkan *Work Achievement* secara signifikan. Namun, masih ada beberapa karyawan yang menunjukkan penurunan dalam performa kerja mereka meskipun telah mengikuti pelatihan. Beberapa karyawan mengalami penurunan dalam *Work Achievement*. Fenomena ini tercermin saat tugas yang diberikan dieksekusi dengan kurang optimal, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, datang terlambat sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang tertunda seperti yang diungkapkan penulis dalam wawancara dengan beberapa karyawan. Selain itu, ada pegawai yang kurang memiliki kompetensi, semangat kerja yang menurun, dan kurangnya *Job Discipline*. Tantangan dalam memprediksi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis juga menjadi faktor yang mempengaruhi.

Kurangnya *Job Training* yang diterima oleh karyawan dapat menjadi penyebab rendahnya *Work Achievement* dalam suatu Perusahaan (Ibrahim, A. A., & Dahie, 2016). *Job Training* memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kualitas *Work Achievement* dengan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan Perusahaan, (Rensi Suryanti, 2022). *Job Training* ini tidak hanya ditujukan bagi karyawan baru, tetapi juga diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja untuk memperbaiki keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan ((Darmawan et al., 2017).

Untuk meningkatkan *Work Achievement* karyawan, beberapa langkah yang dapat diambil meliputi pelatihan kerja, pemberian *Reward*, dan penerapan *Job Discipline* yang baik (Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D., & Truxillo, 2020), (Fadillah, 2022). Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017), *Work Achievement* dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Dalam penelitian ini, faktor-faktor seperti pelatihan kerja, *reward*, dan *Job Discipline* dijadikan variabel yang mempengaruhi *Work Achievement* (Khauzar1, 2022). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nisa & Hadi, 2021)

*Job Training* merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya ((Dessler, 2017). *Job Training* membuat karyawan lebih percaya diri, puas dalam bekerja, dan mampu meningkatkan pencapaian kerja. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal. Faktor-faktor tersebut meliputi sifat pekerjaan itu sendiri,

kompensasi yang diterima, peluang untuk promosi, hubungan dengan supervisor dan rekan kerja, situasi di tempat kerja, budaya perusahaan, komunikasi perusahaan, serta program pelatihan dan pengembangan (Saprudin, 2018) Penelitian yang dilakukan oleh (Nurul Ichsana, 2020), (Prasetyani, 2021) dan (Sinaga, 2023) menunjukkan bahwa *Job Training* berpengaruh signifikan terhadap *Work Achievement* karyawan. Namun, hasil penelitian (Panjaitan Tua Mangihut Davidson, 2021) di PTPN IV Regional I Medan, menemukan bahwa *Job Training* belum menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *Work Achievement* karena belum semua karyawan mendapatkan pelatihan kerja, sehingga tidak semua merasakan dampaknya.

*Reward* berfungsi sebagai alat motivasi, mendorong semangat kerja dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi (Hamidah et al., 2023), (Sihite et al., 2024a). *Reward* yang sesuai dengan harapan karyawan membuat mereka merasa dihargai sehingga meningkatkan *Work Achievement* (Mikraj et al., 2024). Berbagai bentuk *Reward* di PTPN IV Regional I Medan dikategorikan dalam bentuk fisik dan nonfisik. *Reward* fisik mencakup bonus, insentif, sertifikat, pin, emas, dan *reward*, sedangkan *reward* nonfisik mencakup promosi (Pratama & Sukarno, 2021). Penelitian oleh (Novi Sulistya et al., 2022) dan (Saputri et al., 2020) menyatakan bahwa *Work Achievement* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Reward*. Namun, temuan oleh (Sihite et al., 2024b) di PTPN IV Regional I Medan, menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Achievement* Pegawai.

*Job Discipline* yaitu kualitas yang diperoleh karyawan yang memungkinkan mereka bebas menyesuaikan diri terhadap peraturan, keputusan, dan standar kinerja yang tinggi (Pratidhina et al., 2022). *Job Discipline* yang tinggi di kalangan pekerja mencerminkan kejujuran dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Dengan *Job Discipline* yang baik, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih mudah. Karyawan yang disiplin mampu bekerja lebih efisien dan memanfaatkan waktu dengan optimal (Maulyan & Sandini, 2024). *Job discipline*, yang mencakup sikap, perilaku, dan pengetahuan karyawan, juga memiliki dampak yang signifikan terhadap *Work Achievement* (Pranitasari & Khotimah, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Risal, 2022), (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022), dan (Gunadi Indra, 2020) menyatakan bahwa *Work Achievement* dipengaruhi secara positif oleh *job discipline*. Meskipun demikian, penelitian oleh (Annisa et al., 2023) menyatakan bahwa *Work Achievement* tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *job discipline*, terlihat karena kurangnya penerapan koordinasi dan komunikasi dari pimpinan.

Masih terdapat sejumlah kesenjangan dalam penelitian yang mengevaluasi pengaruh *Job Training*, *Reward* dan *Job Discipline* terhadap *Work Achievement* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran pelatihan kerja, *reward*, dan *Job Discipline* dalam meningkatkan *Work Achievement* di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. PT Perkebunan Nusantara IV

merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan hasil perkebunan, yang tentunya memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Metode Penelitian**

Metode pengumpulan data meliputi penggunaan angket, wawancara dan observasi. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan metode survei dan pendekatan kausalitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, dan data dikumpulkan melalui kuisioner di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I, Medan, Indonesia, dengan populasi sebanyak 682 pegawai. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan presisi 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \tag{1}$$

Dimana:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi (682)

e : presisi (10% = 0,1) e

Dengan menggunakan rumus tersebut, ukuran sampel dihitung:

$$n = \frac{682}{1 + 682 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{682}{1 + 6,82}$$

$$n = 87,2 = 87 \text{ orang}$$

**Hasil Dan Pembahasan**

Penelitian ini mengidentifikasi tiga faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kerja (*Work Achievement*) di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, yaitu pelatihan kerja (*Job Training*), *reward* (*Reward*), dan *Job Discipline* (*job discipline*).

**Uji Validitas**

Di awal penelitian, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan, seperti kuesioner dan panduan wawancara, benar-benar mengukur variabel-variabel yang dimaksud. Uji validitas ini penting untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan akurat dan relevan dengan tujuan penelitian, sehingga hasil dan kesimpulan yang diperoleh dapat diandalkan.

**Tabel 1.** Output Uji Validitas Instrumen Variabel *Job Training*(X1), Variabel *Reward* (X2), Variabel *Job Discipline* (X3), Variabel *Work Achievement* (Y)

Item-Total Statistics			
Item	Sig	Rhitung > Rtabel	Keterangan
Pernyataan	<		
n	0,05		n

		X1	X2	X3	Y	
X1.1	0,00 1 < 0,05	0.785>0.1 95	0.858>0.1 95	0.793>0.1 95	0.781>0.1 95	Valid
X1.2	0,00 1 < 0,05	0.723>0.1 95	0.794>0.1 95	0.821>0.1 95	0.798>0.1 95	Valid
X1.3	0,00 1 < 0,05	0.620>0.1 95	0.767>0.1 95	0.780>0.1 95	0.814>0.1 95	Valid
X1.4	0,00 1 < 0,05	0.707>0.1 95	0.700>0.1 95	0.766>0.1 95	0.826>0.1 95	Valid
X1.5	0,00 1 < 0,05	0.755>0.1 95	0.674>0.1 95	0.759>0.1 95	0.772>0.1 95	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan informasi pada Tabel 1, skor  $r_{hitung}$  untuk 15 pertanyaan pada variabel X dan 5 pertanyaan pada variabel Y melebihi 0,195. Oleh sebab itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya hasil uji validitas untuk total 20 pernyataan terhadap 87 responden mempunyai skor  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan skor  $r_{tabel}$  0,195. Dengan begitu, keseluruhan pernyataan dalam kuisioner dianggap valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Job Training</i>	0.751>0,60	5	Reliable
<i>Reward</i>	0.808>0,60	5	Reliable
<i>Job discipline</i>	0.841>0,60	5	Reliable
<i>Work</i>	0.856>0,60	5	Reliable
<i>Achievement</i>			

Sumber: Data Diolah SPSS 29.00 (2024)

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua faktor memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan bahwa semua gagasan estimasi dari 20 pernyataan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diandalkan dan dapat disebarkan kepada responden sebagai instrumen eksplorasi.

### Uji Multikolinearitas

Jika nilai toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10 dan nilai VIF < 10, biasanya multikolinearitas tidak menjadi masalah. Tabel 3 di bawah ini menunjukkan nilai VIF dan Toleransi berdasarkan keluaran SPSS.

**Tabel 3.** Uji Multikolinearitas

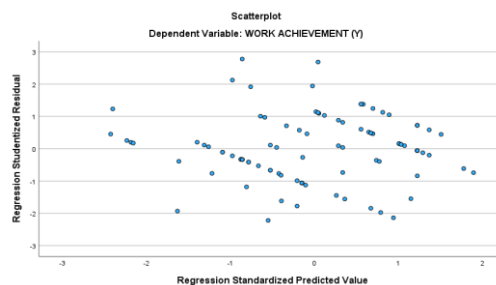
Variabel Independen	Tolerance	VIF
<i>Job Training</i>	.610	1.64
<i>Reward</i>	.603	1.65
<i>Job Discipline</i>	.979	1.02

a. Dependent Variable : Work Achievement

Sumber: Data Diolah SPSS 29.00 (2024)

Dari Tabel 4, Tidak ada multikolinearitas yang ditunjukkan antara setiap variabel independen karena setiap variabel independen memiliki nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.** Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah SPSS 29.00 (2024)

Gambar 1 menunjukkan plot disipasi residu dengan fokus yang diatur secara acak di sekitar 0 pada pivot Y dan tidak ada desain atau bentuk yang jelas. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak memiliki heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.** Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized	Standardized	Beta	T	Sig.
	Coefficients	Coefficients			
(Constant)	B 8.142	Std. Error 3.557		2.289	0.25
<i>Job Training</i>	.329	.087	.260	3.790	<.001
<i>Reward</i>	.766	.076	.694	10.043	<.001
<i>Job Discipline</i>	.133	.071	.086	1.583	.117

a. Dependen Variable: Work Achievement

Sumber: Data Diolah SPSS 29.00 (2024)

Di atas terdapat persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8.142 menunjukkan *Work Achievement* ketika variabel independen (*Job Training*, *Reward*, dan *Job discipline*) dalam keadaan nol atau tidak berubah.
- Koefisien  $\beta_1$  untuk *Job Training* sebesar 0.329, menunjukkan bahwa peningkatan dalam *Job Training* akan meningkatkan *Work Achievement* sebesar 0.329, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Koefisien  $\beta_2$  untuk *Reward* sebesar 0,766, artinya dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya tetap, maka peningkatan *Reward* akan mengakibatkan peningkatan *Work Achievement* sebesar 0,766.
- Koefisien  $\beta_3$  *Work Achievement* akan meningkat apabila *Job Discipline* ditotal sebesar 0,113, yang berarti bahwa peningkatan *Job Discipline* akan mengakibatkan peningkatan *Work Achievement* jika variabel independen lain tetap.

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2.289	0.25
<i>Job Training</i>	3.790	<.001
<i>Reward</i>	10.043	<.001
<i>Job Discipline</i>	1.583	.117

a. Dependen Variable : *Work Achievement*

Sumber: Data Diolah SPSS 29.00 (2024)

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan pengertian sebagai berikut:

### Pengaruh *Job Training* Terhadap *Work Achievement*

Dilakukannya Uji t agar mengevaluasi pengaruh *Job Training* terhadap *Work Achievement*. *Job Training* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Work Achievement* dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ .

### Pengaruh *Reward* Terhadap *Work Achievement*

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh *Reward* terhadap *Work Achievement*. *Work Achievement* dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Reward* dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ .

### Pengaruh *Job Discipline* Terhadap *Work Achievement*

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh *Job Discipline* terhadap *Work Achievement*. Dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0.117 > 0.05$ , *Job Discipline* tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Work Achievement* secara parsial.



### Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil output SPSS, Uji F dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh secara bersamaan (simultan) dari variabel *Job Training*, *Reward*, dan *Job Discipline* terhadap *Work Achievement*.

**Tabel 6.** Uji F (Simultan)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1807.139	3	602.380	88.058	<.001 <sup>b</sup>
Residual	567.781	83	6.841		
Total	2374.920	86			

Sumber: Data Diolah SPSS 29.00 (2024)

Menunjukkan bahwa secara bersama-sama, *Job Training*, *Reward*, dan *Job Discipline* memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kerja dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi 0.001.

### Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Digunakannya Koefisien determinasi R Squer dalam menentukan sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi *Work Achievement*. (*Job Training*, *Reward*, *Work Discipline*).

**Tabel 7.** Uji R-Square

R	R Square	Adjusted R Square	Std
.872 <sup>a</sup>	.761	.752	2.615

Sumber: Data Diolah SPSS 29.00 (2024)

Nilai R Square= 0,761 menunjukkan bahwa *Job Training*, *Reward*, dan *Job Discipline* secara bersama-sama menjelaskan 76.1% variasi dalam *Work Achievement*. Dalam model penelitian ini, sekitar 23.9% dipengaruhi oleh faktor yang berbeda yang belum dimasukkan.

### Job Training Terhadap Work Achievement

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Job Training* adalah 3.790, melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.985 dengan tingkat signifikansi 0.001 (< 0.05). Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif signifikan antara *Job Training* dan *Work Achievement*. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Nurul Ichsan, 2020; Prasetyani, 2021; Sinaga, 2023) yang menyatakan bahwa *Job Training* yang efektif meningkatkan *Work Achievement* karyawan. Sebaliknya, pelatihan yang kurang memadai dapat mengurangi pencapaian kerja. Dapat disimpulkan bahwa *Job Training* yang diterapkan oleh PTPN IV Regional I Medan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan selalu memberikan yang terbaik kepada mereka. Hal ini membuat karyawan memiliki semangat kerja tinggi dan mendapatkan inovasi baru dalam

melaksanakan tugas. Dengan demikian, tujuan yang diharapkan dapat tercapai sesuai keinginan dalam meraih *Work Achievement* di PTPN IV Regional I Medan.

### ***Reward Terhadap Work Achievement***

Berdasarkan temuan uji parsial variabel *Reward* mempunyai Nilai t hitung sebesar 10,043, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,985 pada tingkat signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ), menunjukkan bahwa *Work Achievement* dan *Reward* memiliki hubungan positif yang kuat. Penelitian sebelumnya konsisten dengan hasil ini (Saputri et al., 2020; Novi Sulistya et al., 2022), yang menunjukkan bahwa memberikan *reward* yang memadai dapat meningkatkan *Work Achievement* karyawan secara signifikan. Hasil penelitian di PTPN IV Regional I Medan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *Work Achievement*, dikarenakan kompensasi yang diberikan, seperti gaji, *Reward*, dan bonus-bonus lainnya, sudah memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga secara langsung memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

### ***Job Discipline Terhadap Work Achievement***

Berdasarkan temuan uji parsial variabel *Job Discipline* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,117 ( $>0,05$ ), nilai t hitung sebesar 1,583 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985. Hal ini menunjukkan korelasi yang sederhana namun menguntungkan antara *Work Achievement* dan *Job Discipline*. Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa *Job Discipline* yang baik tetap memiliki dampak positif terhadap pencapaian kerja karyawan, sesuai dengan temuan oleh (Annisa et al., 2023). Dengan demikian, meskipun *Job Discipline* tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap *Work Achievement*, perusahaan harus tetap memotivasi karyawan melalui program pelatihan, intensif dan berkelanjutan, serta memberikan *reward* kepada karyawan yang menunjukkan *Job Discipline* yang baik di PTPN IV Regional I Medan

### ***Pengaruh Job Training, Reward, dan Job Discipline Terhadap Work Achievement Secara Bersama-sama***

Nilai Fhitung pada taraf signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ) sebesar 88,058 pada hasil uji ANOVA jauh lebih tinggi dibandingkan nilai Ftabel sebesar 2,70. Hasil ini menunjukkan bahwa bila digabungkan, *Job Training*, *Reward*, dan *Job Discipline* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Work Achievement*. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Hermawan, 2022) dan (Nisa & Hadi, 2021) yang menegaskan pentingnya kombinasi yang efektif dari ketiga faktor ini dalam meningkatkan pencapaian kerja karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam bidang manajemen SDM dengan beberapa temuan yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, sebuah BUMN di sektor agroindustri. Konteks perusahaan ini memberikan wawasan spesifik yang relevan bagi perusahaan serupa yang bergerak di sektor

agroindustri, memperkaya literatur yang ada dengan kasus khusus dari industri ini.

Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya kombinasi *Job Training*, *Reward*, dan *Job Discipline* dalam meningkatkan *Work Achievement*. Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh faktor-faktor ini secara individual, studi ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut secara simultan memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap *Work Achievement* dibandingkan pengaruhnya secara terpisah. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM.

Temuan lain yang menarik dari penelitian ini adalah pengaruh *Job Discipline* terhadap *Work Achievement*. Meskipun secara parsial *Job Discipline* tidak menunjukkan pengaruh signifikan, ketika digabungkan dengan *Job Training* dan *Reward*, dampaknya menjadi signifikan. Ini memberikan perspektif baru mengenai pentingnya *Job Discipline* sebagai bagian dari sistem yang lebih besar dalam organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi temuan-temuan sebelumnya tetapi juga memberikan kontribusi baru dengan menyoroti pentingnya kombinasi faktor-faktor kunci dalam meningkatkan *Work Achievement* di perusahaan sektor agroindustri. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa untuk mencapai pencapaian kerja yang optimal, perusahaan harus menerapkan pendekatan yang komprehensif, mengintegrasikan pelatihan kerja, *reward* yang sesuai, dan *Job Discipline* yang baik.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini dengan tegas menunjukkan bahwa *Job Training*, *Reward*, dan *Job Discipline* memiliki peran penting dalam mempengaruhi *Work Achievement* di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Analisis statistik mengungkapkan bahwa secara parsial, *Job Training* dan *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Achievement*. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pelatihan kerja dan sistem *reward* secara efektif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, meskipun *Job Discipline* berpengaruh terhadap *Work Achievement*, pengaruhnya tidak signifikan secara individu. Hal ini mengindikasikan bahwa mungkin ada faktor lain dalam penerapan *Job Discipline* yang perlu diperhatikan atau dioptimalkan. Secara simultan, ketiga variabel *Job Training*, *Reward*, dan *job discipline* memberikan dampak signifikan terhadap *Work Achievement*. Ini mengindikasikan bahwa pendekatan holistik yang mengintegrasikan ketiga aspek ini secara bersamaan lebih efektif dalam meningkatkan *Work Achievement* dibandingkan dengan fokus pada satu variabel saja. Implementasi strategi yang komprehensif, yang mencakup peningkatan program pelatihan, sistem *reward*, serta perbaikan kebijakan disiplin, akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap

kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi lebih mendalam mengenai faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi dampak *Job Discipline* terhadap *Work Achievement*. Penelitian ini bisa mengeksplorasi bagaimana berbagai komponen dari kebijakan disiplin, seperti konsistensi penerapan dan komunikasi kebijakan, mempengaruhi kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Annisa, N., Fahreza, B., Sitepu, J. G., & ... (2023). Pengaruh Etos Kerja, *Job Discipline* Dan Pengembangan Karir Terhadap *Work Achievement* Pegawai BAPPEDA. *TIN: Terapan ...*, 4(1), 283–303. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.815>
- Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D., & Truxillo, D. (2020). *Human Resource Management*. Sage.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). PRAMA SANUR BEACH -BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Email: yunidarmawan@yahoo.com. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3Darmawan, 1265–1290.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pelatihan dan Pengembangan.
- Fadhillah, A., Aditi, B., & Hafas, H. R. (2023). Pengaruh Kompetensi *Job Discipline* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Work Achievement* Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jebidi (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, 2, 300–311. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2n2.1055>
- Fadillah, A. Zahra. N. J. (2022). Pengaruh *Job Discipline* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 12(12), 3831–3836.
- Febriani, Y., Fitriah, W., Sari, Y. P., & Sari, M. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Reward Terhadap *Work Achievement* Pada PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir, 4(2), 58-65. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Gunadi, I. K. F. (2020). Pengaruh *Job Discipline* Terhadap *Work Achievement* Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship ...*, 15(2), 195–203.
- Hamidah, C., Ramadhan, M., & Aslami, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen Asuransi yang Tidak Memenuhi Target

- pada AJB BumiPutera 1912 Medan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1206–1216. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.3950>
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, *Job Discipline*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work Achievement* Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung.
- Hermawan, E. (2022). *LITERATURE REVIEW RELATIONSHIP OF JOB DISCIPLINE , REWARD AND JOB TRAINING ON WORK ACHIEVEMENT*. 3(2), 346–355.
- Ibrahim, A. A., & Dahie, A. M. (2016). Multidisciplinary. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, ISSN, 2(10).
- Khauzar1, M. S. R. 2. (2022). *PENGARUH JOB DISCIPLINE, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI KUTAI TIMUR*. 18(2), 35–46.
- Mangkunegara & Prabu, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakary.
- Marliyah, Yafiz, M., Dharma, B., & Syarbaini, A. M. B. (2023). 'Amid: Islamic Integrative Approach as Survey Model. *Indonesian Journal of Islamic Literature and Muslim Society*, 7(1). <https://doi.org/10.22515/islimus.v7i1.5406>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). *PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN JOB DISCIPLINE TERHADAP WORK ACHIEVMENT KARYAWAN*. In *Jurnal Sains Manajemen* (Vol. 6, Issue 1).
- Mikraj, A. L., Melawat, M. S., Suriono, H., Pase, K., Fhitri, N., & Wahyuni, D. (2024). *Pengaruh Tim Kerja , Stres Kerja dan Reward Terhadap Work Achievement Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan*. 4(2), 404–417.
- Nisa, K., & Hadi, H. K. (2021). Peran *Job discipline*, *Reward*, dan *Job Training* terhadap *Work Achievement* pada Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 102. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p102-111>
- Novi Sulistya, Subijanto, & Woro Utari. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Job Discipline* Terhadap *Work Achievement* Personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Sebagai

- Variabel Mediasi. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 1–18. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.205>
- Nurul, C. A., Soemitra, A., & Mardhiah, A. (2020). Determinant Perception Ease of Use, Effectiveness and Risk on The Interest of Transacting Using Financial Technology (Fintech) in Medan City Community. In *Journal of Management and Business Innovations* (Issue 01).
- Nurul Ichsan, R. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP WORK ACHIEVMENT KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71–77. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i1.20>
- Panjaitan Tua Mangihut Davidson. (2021). *pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebuna Nusantara III (Persero) Medan* (pp. 1–82).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis *Job Discipline* Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyani, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap *Work Achievement* Karyawan Pada Pt. Bank Hsbc Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10527>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, *Reward*, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Pratidhina, P. H., Satriawan, B., Andriana, A., & Suryaningsih, M. (2022). The Effect of *Rewards* and *Job Discipline* on Employee Performances. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 343–350. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1902>
- Rensi Suryanti. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 194.
- Risal. (2022). Pengaruh *Reward*, Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap *Work Achievement* Guru Dan Staf Yayasan Pendidikan Cobig Indonesia Kota Makassar. *Tesis Tidak Dipublikasi*, 5(2), 26–40.
- Saprudin. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Saprudin. *Journal of Information*

*Systm Management , Accounting and Research*, 2 No.2(ISSN; 2598-8719 (Online)), 1–6.

Saputri, Y. W., Qomariah, N., & Herlambang, T. (2020). Effect of work compensation, supervision and discipline on work performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 2597–2601.

Sihite, F., Marpaung, N., Social, F., Sciences, P., & Utara, U. S. (2024a). The Influence Of Competence And *Reward* Provision On Employee Performance Effectiveness (A Study On PTPN III Medan, Hr Department). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 3(2), 319–332.

Sihite, F., Marpaung, N., Social, F., Sciences, P., & Utara, U. S. (2024b). The Influence Of Competence And *Reward* Provision On Employee Performance Effectiveness (A Study On PTPN III Medan, Hr Department). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 3(2), 319–332.

Sinaga, I. N. (2023). The Effect Of Training And Career Development On The Performance Of. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(3), 288–296.

Sitepu, Br. L. E., & Kamilah. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan *Job Discipline* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311–8318.