

**ANALISIS DISIPLIN, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI,  
PELATIHAN DAN DAN PADAKINERJA KARYAWAN  
(Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar)**

***ANALYSIS OF DISCIPLINE, COMPETENCY, WORK MOTIVATION,  
COMPENSATION, TRAINING AND AND IN EMPLOYEE PERFORMANCE  
(Studies at PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kampar Regency)***

<sup>1</sup>Suarni Norawati, <sup>2</sup>Mustafa Kamal, <sup>3</sup>Nurman Zakaria, <sup>4</sup>Yelvi Gusman

<sup>1), 2), 3) & 4)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

[suarninorawati@pascasarjana.ac.id](mailto:suarninorawati@pascasarjana.ac.id), [mkkamal99@gmail.com](mailto:mkkamal99@gmail.com), [nurmanzakaria206@gmail.com](mailto:nurmanzakaria206@gmail.com),  
[yelvigusman234@gmail.com](mailto:yelvigusman234@gmail.com),

**ABSTRAK** : Kinerja sama dengan hasil kerja seseorang, untuk itu perlu diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal yang ingin dicapai dalam kajian ini adalah ingin membuktikan dampak disiplin, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan pada kinerja karyawan di PT.Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar. Seluruh karyawan dijadikan sampel, sehingga sampel berjumlah sebanyak 104 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Multiple Regression Model*. Pembuktian atas kebenaran hipotesis dilakukan dengan F-test dan t-test dengan menggunakan alpha 5%. Hasil kajian ini menyimpulkan bahwa disiplin, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan berdampak sangat berarti pada kinerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara individual.

**Kata Kunci** : Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan, Kinerja

**ABSTRACT** : *Performance is the same as someone's work, for that it is necessary to know the factors that affect performance. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of discipline, competence, work motivation, compensation and training on employee performance at PT. Tunggal Yunus Estate, Kampar Regency. All employees are sampled, so the sample is 104 employees. The data analysis tool is carried out with the Multiple Linear Regression Equation Model. Hypothesis testing is done by F test and t test, at 5% alpha. The results of this conclusion conclude that discipline, competence, work motivation, compensation and training have a significant effect on employee performance, either simultaneously or partially.*

**Keyword** : *Discipline, Competence, Work Motivation, Compensation, Training Performance*

## **A. PENDAHULUAN**

Kelapa sawit merupakan komoditi unggulan di Kabupaten Kampar. Salah satu perusahaan yang beroperasi di wilayah Kampar adalah PT Tunggal Yunus Estate. Perusahaan ini sudah memperkerjakan sebanyak 104 orang karyawan untuk menjalankan aktivitasnya sehari-hari, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Tunggal Yunus Estate sama dengan perusahaan lainnya yaitu menuntu adanya peningkatan kinerja dari waktu ke waktu.

Pencapaian hasil kerja maksimal dari seorang pekerja disebut dengan kinerja. Jika hasil yang dicapai kurang dari standar yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan, dikatakan kinerja tidak baik dan sebaliknya jika hasil sama dengan standar maka dikatakan kinerja karyawan sudah baik. Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah output yang dicapai dari suatu kegiatan dan berorientasi pada jumlah dan kualitas yang dihitung dalam periode tertentu, berdasarkan suatu perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya. Berikut dapat dilihat indikasi dari kinerja karyawan pada PT Tunggal Yunus Estate selama beberapa tahun berikut :

**Tabel 1**  
**Perkembangan Jumlah Target dan Realisasi Produksi TBS Serta Persentase Pencapaian Target Pada PT.Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar, Tahun 2014-2018**

No	Tahun	Produksi TBS (Ton) / Tahun		Pencapaian Target (%)
		Target	Realisasi	
1	2014	144.875.288	104.316.466,08	71,80
2	2015	144.875.288	101.467.786,24	70,03
3	2016	142.277.782	112.788.654,89	79,27
4	2017	142.277.782	110.544.342,78	77,69
5	2018	142.277.782	109.414.098,07	76,90
<b>Rata-Rata</b>				<b>75.14</b>

**Sumber: PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar**

Menurut data yang diperoleh, diketahui bahwa perusahaan ini belum mencapai kinerja yang maksimal. Ini terlihat dari pencapaian target yang ditetapkan oleh karyawan. Dimana rata-rata pencapaian target produksi hanya sebesar 75,14%. Realisasi produksi dari PT Tunggal Yunus Estate ini dikarenakan oleh berbagai hal. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan. Semua faktor tersebut di duga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang mendorong seseorang untuk dapat berbuat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga hal ini menyebabkan adanya perubahan perilaku dari individu dalam organisasi tersebut (Hamali, 2016). Hubungan antara disiplin dengan kinerja dibuktikan dari hasil penelitian oleh Fitri dan Farida (2013) yaitu terdapat dampak positif dari disiplin terhadap kinerja. Artinya, disiplin yang semakin baik, berdampak pada baiknya kinerja dan sebaliknya.

Faktor kedua yang dianggap mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan keahlian kemampuan seorang karyawan terhadap suatu bidang pekerjaan. Pendapat lain mengatakan bahwa kompetensi merupakan kesanggupan dan keahlian untuk melakukan suatu kegiatan yang didasarkan dengan keahlian serta didorong oleh kemauan bekerja dari seorang karyawan (Wibowo 2016). Penelitian Ainanur dan Satria (2018) menemukan kompetensi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Selanjutnya variabel kompensasi dan pelatihan juga memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Hasil pra survey menggambarkan bahwa karyawan pada PT Tunggal Yunus Estate menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan belum sesuai dengan bidang pekerjaan. Motivasi kerja karyawan juga belum optimal, hal ini dikarenakan masih belum terpenuhi semua kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi oleh perusahaan pada karyawan berdasarkan jabatan. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan karyawan, karena proses penempatan karyawan tidak transparan. Lain halnya dengan faktor pelatihan, dari semua pelatihan yang sudah direncanakan oleh pimpinan di realisasikan dengan baik.

Dari uraian diatas, maka kajian tentang hal-hal yang memiliki dampak pada kinerja karyawan merupakan sesuatu yang menarik untuk dilakukan. Oleh karena itu pertanyaan pada kajian ini adalah apakah disiplin, kompetensi, motivasi, kompensasi dan pelatihan memberikan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar. Hasil yang ingin dicapai kajian ini yaitu menganalisis dan membuktikan dampak dari disiplin, kompetensi, motivasi, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## Kinerja

Banyak ahli berpendapat bahwa kinerja sama artinya dengan pencapaian terhadap output sebagai pencapaian dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang baik dari setiap karyawan merupakan hal yang selalu dituntut karyawan. Karena kinerja karyawan identik dengan kinerja perusahaan secara umum. Berikut beberapa pendapat ahli tentang kinerja karyawan :

1. Menurut Miner (1998) menjelaskan kinerja merupakan cara individu agar dapat bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kinerja merupakan aliran berkelanjutan dari proses peningkatan kinerja melalui penetapan tujuan dari suatu kegiatan, adanya *feedback* dan kegiatan pelatihan serta penghargaan atas capaian yang diperoleh (Kinicki dan Kreitner, 2014).
3. Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah perilaku seseorang akan terbawa pada saat menjalankan kehidupan dan kegiatan organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis.

Teori kinerja dikembangkan oleh Atkinson dan Winston (1974) dalam Corno et.al (2002) yang berpendapat bahwa komulatif prestasi atau capaian seorang individu pada masa depan, sangat dipengaruhi oleh kolaborasi antara total pencapaian hasil kerja pada saat bekerja dan waktu yang dihabiskan pada saat bekerja. Hal ini dapat dicapai dengan adanya efisiensi pada saat mengejakan tugas-tugas, sedangkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja bersumber dari motivasi. Selanjutnya teori tentang dimensi kinerja adalah karyawan faktor penentu dari kolaborasi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan (Blumberg dan Pringle, 1982).

Pengukuran kinerja menjadi penting untuk dilakukan. Karena dari hasil pengukuran kinerja dapat memberikan gambaran pada pimpinan perusahaan, untuk merumuskan kebijakan dimasa yang akan datang. Indikator kinerja pada kajian ini adalah kondisi pekerjaan itu sendiri, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, kerja sama antar sesama karyawan, rasa aman dalam bekerja serta adanya kesempatan untuk maju.

### **Disiplin**

Sikap disiplin seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh pimpinan suatu perusahaan. Karena seseorang yang bisa disiplin, dapat mencapai hasil kerja yang sudah ditargetkan. Disiplin pada prinsipnya adalah sikap taat seorang karyawan pada aturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang dilakukan secara sadar untuk mentaati peraturan dan norma yang ditetapkan pada suatu organisasi, (Sinambela, 2016).

Disiplin merupakan suatu perbuatan manajemen dalam menerapkan standar-standar organisasi (Davis & Newstrom, 2012). Kemudian menurut Gibson, et.al (2009) menjelaskan bahwa disiplin merupakan penerapan beberapa sanksi pada karyawan yang bertindak menyempang dari aturan yang ada pada organisasi. Pada prinsipnya disiplin dapat dikelompokkan menjadi dua jenis disiplin yaitu : (Sinambela, 2016)

1. Disiplin preventif, merupakan disiplin yang dilakukan sebagai salah satu upaya untuk mengerakan seorang untuk mengikuti aturan dan pedoman yang sudah ditetapkan sebelum oleh organisasi. Penerapan disiplin jenis ini bertujuan untuk mendorong orang lain untuk bekerja dengan disiplin.
2. Disiplin korektif, merupakan disiplin yang dilakukan untuk mengerakkan orang lain dalam menyatukan suatu aturan dan berkomitmen untuk mematuhi peraturan tersebut. Pada disiplin jenis korektif ini, jika ada seorang pekerja yang melanggar aturan dan pedoman yang sudah disepakati, maka ia akan dikenakan sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya.

Penilaian terhadap penerapan disiplin kerja oleh seorang karyawan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator yaitu pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kemampuan dalam bekerja, teladan pimpinan dalam bekerja, balas jasa yang diterima, sikap adil yang diterapkan, waskat, sanksi hukuman yang diterapkan, ketegasan dalam penerapan disiplin dan hubungan kemanusiaan.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan suatu keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang selama mengikuti pendidikan maupun pelatihan, sehingga ia memiliki keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Wibowo (2016), kompetensi merupakan kesanggupan ataupun kemampuan seorang individu dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keahlian dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Pendapat lain mengatakan bahwa kompetensi merupakan ciri khas yang dimiliki oleh pekerja, dan hal itu memiliki dampak langsung pada kinerja (McClelland, 1961)

Kompetensi pada prinsipnya memiliki 5 karakteristik, yaitu (Wibowo, 2016) : pertama, sesuatu yang dipikirkan secara konsisten dan mendorong melakukan tindakan tertentu (motif), kedua; respon terhadap situasi dan informasi yang diterima oleh pekerja (sifat), ketiga ; sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang atau disebut konsep diri. Karakteristik ke empat adalah pengetahuan, yaitu pengetahuan seorang pekerja secara lebih rinci terhadap suatu bidang pekerjaan, dan yang lima adalah keterampilan, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan baik secara fisik maupun mental tertentu.

Selanjutnya kelima karakteristik kompetensi diatas akan dijadikan sebagai indikator pada pengukuran kompetensi dalam kajian ini. Kompetensi yang penting bagi seorang karyawan dalam bekerja. Jika seorang karyawan tidak memiliki kompetensi dalam bekerja, maka mereka tidak memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan hal ini sangat tidak diharapkan oleh manajemen dalam sebuah organisasi,

### **Motivasi**

Motivasi sangat penting peranannya dalam sebuah organisasi, dengan motivasi kerja yang baik dari para pekerja, maka organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuannya dan bahwa dapat berkembang dengan baik, dan begitu juga sebaliknya. Banyak teori yang menjelaskan tentang pentingnya motivasi dalam setiap aktivitas manusia, salah satunya adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow, yang menyatakan bahwa tindakan atau tingkah laku suatu organisme sangat ditentukan oleh kebutuhan yang sangat mendesak (*his strongest need*).

Menurut Moenir (1983) motivasi merupakan suatu dorongan yang diperoleh oleh pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan, maka pimpinan dalam suatu organisasi dituntut mampu memberikan motivasi yang berdampak untuk menimbulkan motif bagi pekerja untuk dapat berbuat sesuai tujuan organisasi. Tujuan memberikan motivasi pada karyawan adalah : (Sinambela, 2016)

1. Untuk menodong gairah dan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan pekerjaan terhadap apa yang sudah dikerjakannya
3. Meningkatkan produktivitas atau hasil kerja karyawan
4. Meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja
5. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik dalam lingkungan pekerjaan
6. Memicu peningkatan kreativitas karyawan dalam bekerja
7. Memperbaiki kesejahteraan karyawan
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Mengukur motivasi karyawan pada PT Tunggal Yunus Estate pada kajian ini digunakan beberapa indikator yaitu minat karyawan dalam bekerja, sikap karyawan saat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kebutuhan karyawan apakah sudah terpenuhi atau belum oleh perusahaan, motivator atau orang yang memberikan motivasi serta adanya jaminan dalam pekerjaan. Dengan demikian maka motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

### **Kompensasi**

Setiap individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan, akan selalu berharap adanya balasan atau imbalan terhadap apa yang sudah dilakukannya, inilah yang dikatakan dengan kompensasi. Kompensasi yang diperoleh dapat berupa kompensasi dalam bentuk uang dan kompensasi selain dalam bentuk uang. Kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, bonus dan lain sebagainya, sedangkan kompensasi non finansial adalah kenaikan pangkat, penghargaan, dan lain sebagainya.

Pendapat ahli tentang kompensasi adalah semua balas jasa atau imbalan baik berbentuk uang, maupun berbentuk benda, yang diterima baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diperoleh seseorang sebagai imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya, (Hasibuan, 2010). Setiap pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh para tenaga kerja dalam suatu perusahaan, tidak terlepas dari motif pekerja tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Terdapatnya dampak positif dari pemberian kompensasi pada kinerja karyawan dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Atika, dkk (2010). Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan keinginan para pekerja, maka mereka akan bekerja secara sungguh-sungguh, sehingga hasil kerja yang diberikan akan lebih baik dan maksimal pada perusahaan, namun begitu juga sebaliknya.

Kebijakan manajemen suatu perusahaan mengenai bentuk dan besaran kompensasi yang diterima oleh para pekerja, harus memiliki dasar yang jelas. Dengan pemberian kompensasi, maka manajemen akan menuntut setiap individu yang bekerja untuk memberikan hasil kerja yang maksimal pada perusahaan. Dalam kajian ini, analisis atau penilaian terhadap pemberian kompensasi oleh perusahaan digunakan beberapa indikator, diantaranya gaji, tunjangan, bonus, asuransi.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diselenggarakan dengan tujuan memberikan pembekalan dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan dalam suatu bidang pekerjaan. Perbedaan pelatihan dengan pendidikan adalah dari sisi waktu, pelatihan dilaksanakan dalam waktu singkat dengan materi padat dan lebih berorientasi pada praktek, sedangkan program pendidikan, dilaksanakan dalam waktu yang panjang dengan mengutamakan teori dari pada praktek. Perbedaan dari sisi materi, pelatihan lebih menfokuskan pada praktek dibandingkan dengan pendidikan. Dari sisi target, pelatihan mempunyai sasaran keterampilan sedangkan pendidikan lebih pada pengetahuan.

Menurut Rivai (2013) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk merubah perilaku karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi secara umum. Program pelatihan erat hubungannya dengan kegiatan peningkatan kemampuan kerja karyawan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi peningkatan keahlian dalam kerja pegawai saat ini serta membantu pekerja untuk mempunyai kemampuan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian pelatihan menjadi hal penting bagi perusahaan, yang membutuhkan pekerja dengan keterampilan yang baik.

Perusahaan yang berkeinginan untuk tumbuh dan berkembang, maka perusahaan selalu berupaya meningkatkan keahlian dan kecakapan para karyawan. Oleh karena itu, program pelatihan sudah menjadi hal wajib bagi perusahaan untuk diagendakan dalam setiap tahunnya. Kajian yang dilakukan oleh Nancy dan Feriza (2015) menunjukkan fakta, kegiatan pelatihan dan kinerja karyawan pada objek penelitiannya sudah berjalan dengan baik. Dengan demikian pelatihan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2009) menjelaskan beberapa alasan kenapa pelatihan sangat diperlukan bagi perusahaan, yaitu : menekan penerimaan tenaga kerja baru, formasi yang tersedia lebih memungkinkan terpenuhi oleh pekerja internal, semakin besar keterkaitan pekerja dengan perusahaan dan cara efektif untuk menghadapi tantangan perusahaan dimasa yang akan datang. Dalam kajian ini, indikator yang digunakan dalam menilai pelatihan adalah reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil organisasi dan efisiensi biaya.

### **Reviu Penelitian Terdahulu**

Penelitian tentang kinerja karyawan dan variabel yang mempengaruhinya, sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, ringkasan hasil penelitian terdahulu adalah :

1. Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil, (2015), melakukan kajian dengan judul : Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan analisis yang dipakai koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis korelasi dan uji hipotesis regresi. Hasil penelitian mengungkapkan fakta bahwa pelaksanaan pelatihan karyawan dan kinerja karyawan pada CV. Cibalung Happy Land Bogor cukup baik. Dasi hasil uji hipotesis terdapat hubungan yang nyata antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis regresi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat.
2. Nur Atika Zuchruffillah, Abd. Kodir Djaelani, A. Agus Priyono,(2010), melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Polowijo Gosari Gresik). Analisis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda dengan alat analisis koefisien korelasi, determinasi, uji t dan uji F. Kesimpulan dari kajian ini adalah bahwa ke dua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nenny Rinawati (2016), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mbk Wilayah Bandung. Untuk pengujian atas hipotesis yang diajukan, rancangan uji hipotesisnya melalui analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian yang menggunakan analisis jalur, diperlukan path diagram yang akan menggambarkan struktur hubungan antara variable penyebab dan variable akibat. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan signifikan, dengan demikian menunjukkan bahwa kondisi karakteristik yang dimiliki setiap individu sebagai manifestasi kepribadian dan keterampilan sangat mempengaruhi tatanan kerja dalam perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan sehingga bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan penghasilan tambahan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang begitu besar yang telah mereka kerjakan merupakan satu-satunya alasan untuk bekerja, untuk itulah diperlukan keselarasan dalam bekerja. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

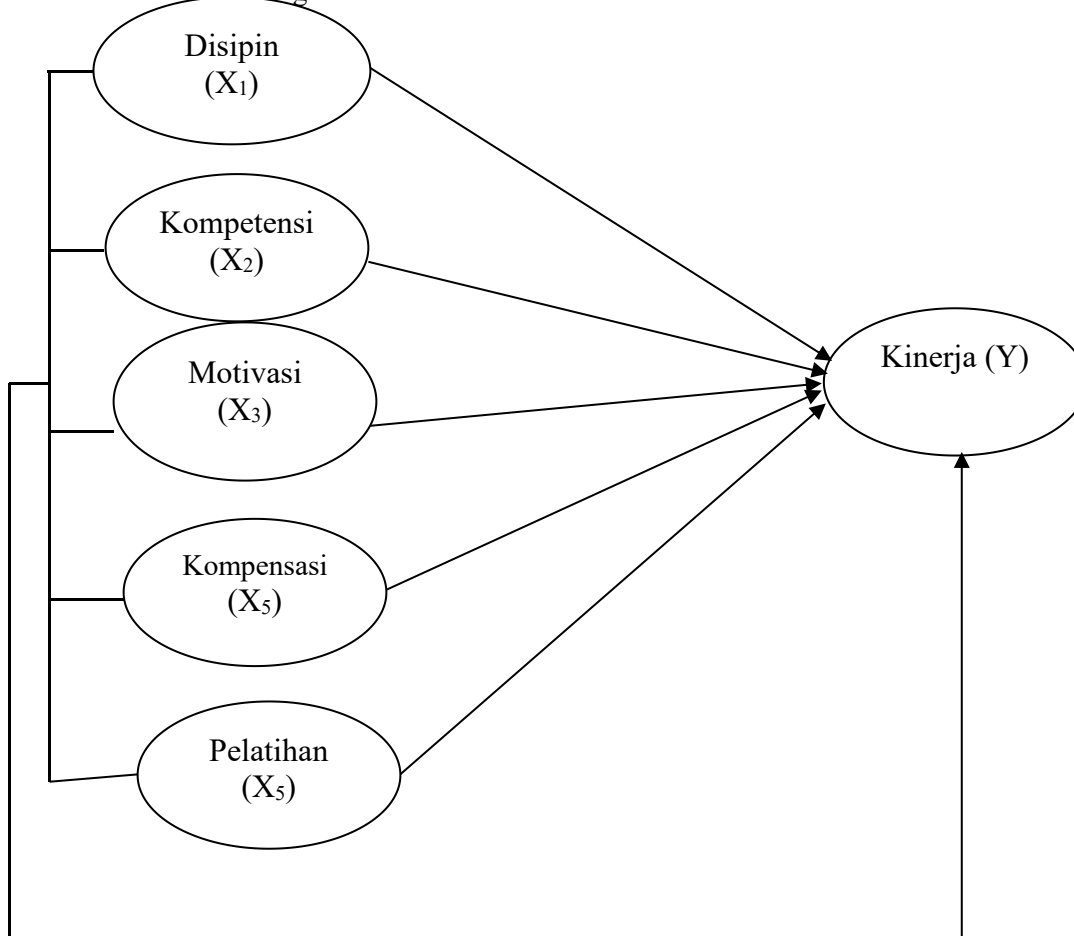
### Hipotesis

Jawaban sementara dari kajian ini adalah :

1. Disiplin, kompetensi, motivasi, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama diduga memiliki dampak pada kinerja karyawan.
2. Disiplin, kompetensi, motivasi, kompensasi dan pelatihan secara individu diduga memiliki dampak pada kinerja karyawan.

### Model Penelitian

Model kajian yang akan dilakukan adalah :



### Definisi Operasional

1. Kinerja karyawan (Y) merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas pada periode tertentu, dengan standart yang ditetapkan organisasi dimana karyawan tersebut beraktivitas. Indikator dari variabel ini adalah kondisi kerja, pengawasan atasan, kerjasama, keamanan dan kesempatan untuk maju.
2. Disiplin (X<sub>1</sub>) merupakan kemauan seorang individu untuk mentaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Indikator dari variabel ini adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan
3. Kompetensi (X<sub>2</sub>) merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan dan pengalaman dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Indikator dari variabel ini adalah motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.
4. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) merupakan dorong yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Indikator dari variabel ini adalah minat karyawan, sikap positif, kebutuhan, motivator dan kesehatan kerja.
5. Kompensasi (X<sub>4</sub>) merupakan imbalan atau balas jasa terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang di berikan oleh tenaga kerja pada organisasi. Indikator dari variabel ini adalah gaji, tunjangan, bonus, asuransi.
6. Pelatihan (X<sub>5</sub>) merupakan kegiatan yang sistematis dan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan

organisasi. Indikator dari variabel ini adalah reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil organisasi dan efisiensi biaya

## B. METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Objek kajian ini karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar yang berjumlah 104 karyawan, pembutian terhadap dugaan jawaban sementara dalam kajian ini dilakukan dengan F-test dan t-test pada alpha 0.05. Analisis data dilakukan dengan *Multiple Regression Model* seperti berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta sebagai titik potong,

$\beta_1$ - $\beta_5$  = Intersep,

X<sub>1</sub> = Disiplin,

X<sub>2</sub> = Kompetensi,

X<sub>3</sub> = Motivasi

X<sub>4</sub> = Kompensasi

X<sub>5</sub> = Pelatihan

$\varepsilon$  = *Error Term*.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian setelah dilakukan pengolahan data, maka diperoleh hasil seperti pada

Tabel 2 :

**Tabel 2 : Hasil Pengolahan Data Penelitian**

Variabel	Koefisien	t-test	Sig	F-test	Sig
Konstanta	11.408	-	-		
Disiplin	0.732	14,636	0,000	64.683	0.000
Kompetensi	0.113	1,992	0,049		
Motivasi	0.018	0,766	0,445		
Kompensasi	0.054	2,139	0,035		
Pelatihan	0.092	2,139	0,035		

**Sumber : Hasil Pengolahan Data**

Nilai konstanta diperoleh sebesar 11,408. Arti jika diasumsikan disiplin tidak ada atau tidak ditegakkan, kompetensi tidak ada tidak layak, motivasi kerja tidak ada, kompensasi tidak ada atau tidak layak dan pelatihan tidak ada maka kinerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar masih ada sebesar 11,408 satuan. Koefisien regresi variabel disiplin adalah sebesar 0,732. Arti jika diasumsikan disiplin mengalami perubahan sebesar 1% sementara faktor lain konstan, akibatnya kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,732% dan begitu juga sebaliknya.

Intersep pada variabel kompetensi adalah 0,113. Ini berarti jika diasumsikan kompetensi mengalami perubahan sebesar 1% sementara faktor lain konstan, dampaknya kinerja karyawan berubah sebesar 0,113%, dan sebaliknya. Intersep variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,018. Arti jika diasumsikan motivasi kerja mengalami perubahan sebesar 1% sementara faktor lain konstan, akibatnya kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,018%, dan sebaliknya.

Intersep pada variabel kompensasi sebesar 0,054. Arti jika diasumsikan motivasi mengalami perubahan sebesar 1% sementara faktor lain konstan dampaknya kinerja karyawan akan



mengalami perubahan sebesar 0,078%, dan sebaliknya. Intersep dari variabel pelatihan adalah sebesar 0,092. Arti jika diasumsikan pelatihan meningkat sebesar 1% sementara faktor lain konstan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,078%, dan begitu juga sebaliknya.

Nilai F-test sebesar 64,683 dengan signifikansi 0,000. Ini mengindikasikan bahwa memang benar terdapat dampak positif variabel disiplin, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan pada kinerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar. Maka secara bersama-sama, terbukti dugaan atas jawaban sementara pada kajian ini, dengan tingkat kepercayaan 0.95.

Pada Tabel 2, diketahui nilai t-hitung variabel disiplin sebesar 14,636, signifikansi t-test sebesar 0,000. Ini menjelaskan terdapat dampak positif secara individual dari disiplin pada kinerja karyawan. Selanjutnya t-test variabel kompetensi 1,992, nilai signifikansi 0,049. Ini mengindikasikan benar terdapat dampak positif secara individu kompetensi pada kinerja karyawan, dengan kepercayaan 0.95. t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 0,766, signifikansi sebesar 0,445. Ini mengindikasikan tidak terdapat dampak positif dan signifikan secara individual motivasi kerja pada kinerja karyawan, t-hitung variabel kompensasi sebesar 2,139 dengan signifikansi sebesar 0,035. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung variabel pelatihan sebesar 2,139 dengan signifikansi sebesar 0,035. Ini mengindikasikan secara individual variabel pelatihan memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Perusahaan yang berorientasi profit selalu mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja. PT Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar juga melakukan hal yang sama. Guna mengetahui kondisi kinerja karyawan dari waktu ke waktu, maka pimpinan selalu melakukan penilaian kinerja secara rutin dan kontiniu. Hasil penilaian kinerja karyawan berfluktuasi, maka pimpinan diminta untuk memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Hasil kajian kali ini membuktikan bahwa disiplin dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Maka, pihak manajemen diharapkan dapat menegakan disiplin dengan baik dan penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin dapat dilakukan dengan adil. Hasil kajian ini mendukung temuan-temuan pada kajian sebelumnya. Disiplin kerja dapat meningkatkan hasil kerja seorang karyawan karena dengan disiplin yang baik maka akan terbentuk adanya ketaatan karyawan pada waktu, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada kebijakan dan lain sebagainya. Hasil kajian ini juga mendukung teori kinerja yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2003), dimana pendapat ini menjelaskan bahwa untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan disiplin.

Kemudian kajian ini juga membuktikan kompetensi berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar. Hasil ini menegaskan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, sangat dibutuhkan adanya kemampuan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Maka, dari itu pihak manajemen perusahaan ini sudah menetapkan dan mensyaratkan keahlian atau kompetensi yang harus dimiliki bagi calon karyawan sebelum diterima sebagai karyawan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan seorang karyawan yang diperlihatkan melalui pencapaian hasil kerja yang baik dalam suatu pekerjaan atau pun suatu jabatan. Kompetensi pada prinsipnya merupakan kolaborasi pengetahuan, keterampilan serta perilaku yang dapat dimanfaatkan dalam pencapaian hasil kerja berdasarkan keadaan atau kualitas yang sesuai standar, serta memiliki kesanggupan dalam memainkan peran tertentu. Dengan demikian, ini menjelaskan bahwasanya kompetensi merupakan kolaborasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat digunakan meningkatkan pencapaian hasil kerja.

Kajian ini menemukan bahwa motivasi tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini tidak membuktikan teori yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2003). Pemberian motivasi yang dilakukan selama ini belum memberikan dampak positif pada karyawan. Pemberian motivasi belum mampu memenuhi kebutuhan atau harapan dari para pekerja. Oleh karena itu, sebaiknya

pimpinan meninjau kembali kebijakan motivasi atau bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dilakukan.

Variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus, tunjangan dan lain sebagainya sudah mampu mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar, dan hal yang sama juga terjadi pada variabel pelatihan. Pada kenyataannya, pihak manajemen, perusahaan ini sudah mempunyai program-program pelatihan yang akan diikuti oleh karyawan, sehingga hal ini dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

#### D. KESIMPULAN

Hasil kajian ini menyimpulkan bahwa :

1. Disiplin, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar.
2. Disiplin, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan secara individual pada kinerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar
3. Motivasi kerja secara individu tidak memberikan dampak yang berarti pada kinerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur dan Satria Tirtayasa, 2018, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol No. 1, Hal, 1-14, ISSN 2623-2634 (online), DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Blumberg, M., Pringle, C., 1982. *The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance*. J-stor.org
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New Yor
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Fitri Afriyani Christian & Lena Farida, 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan. Pagaran Tapah Darussalam Kabupaten, Rokan Hulu*, JOM FISIP Vol. 3 No. 1
- Gibson, et al. 2009. *Organizational : Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- Hasibuan, Melayu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- McClelland, D. C. 1961. *The Achieving Society*, Prin-Ceton, NJ: Van Nostrand
- Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. Random House Business Division, New York
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manuia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Ke-1, Penerbit Gunung Agung. Jakarta
- Nancy Yusnita, dan Feriza Fadhil, 2015, *Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor*, JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 1 No. 1, Hal. 1-5

- Nenny Rinawati, 2016, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt MbK Wilayah Bandung*, Jurnal Bisnis dan Iptek Vol.9, No. 1, Hal : 1-16  
ISSN : 2502-1559.
- Nur Atika Zuchruffillah, Abd. Kodir Djaelani, A. Agus Priyono, 2010, *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Polowijo Gosari Gresik )*, e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unisma
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wexley, Kenneth. and Gary Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta