

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN
TUNGGAL MITRA PLANTATION MANGGALA 2

Yuniar Bate'e

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No. 479F,
20132, Indonesia
e-mail: yuniar_881@gmail.com

Ria Veronica Sinaga

Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No. 479F, 20132, Indonesia
e-mail: riaveronicas@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of compensation, career development and work discipline on employee performance at PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2. Data collection was carried out through questionnaires carried out on 50 employees of the production department at PT Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2. Data analysis in this study used SPSS Version 22. The sampling technique used was the saturation sampling method and Data analysis method used is multiple regression analysis (multiple regression analysis). Based on the results of the study, obtained the following regression equation: $Y = 9,944 + 0.390X_1 + 0.115X_2 + 0.267X_3 + e_i$ means that the F Test shows that compensation, career development, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. Partially (t test) shows that compensation has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 4.223 > t_{table} 1.675$ and a significant level of $0.000 < 0.05$). Career development has a positive and partially significant effect on employee performance ($t 2.685 > t_{table} 1.675$ and a significant level of $0.010 < 0.05$). Work discipline has a positive effect on employee performance ($t_{count} 2.096 > t_{table} 1.675$ and a significant level of $0.042 < 0.05$). R Square of 0.736 or 73.6% means variations in employee performance can be explained by variations in compensation, career development, and work discipline by 73.6% and the remaining 0.264 or 26.4% are explained by other variables not included in this study. From the results of research and discussion PT. Perkebunan Single Partners Plantation Manggala 2 increasingly develops and maintains indicators of compensation, career development and work discipline that exist at PT. Perkebunan Single Plantation Partners, so that employees further improve their performance.

Keywords: *Compensation, Career Development, Work Discipline, and Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena tanpa sumber daya manusia yang profesional di bidangnya, perusahaan sulit mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan dan pengadilan usaha yang dilakukan perusahaan. Perusahaan berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya melalui pemberian kompensasi, pelaksanaan pengembangan karier dan disiplin kerja dengan harapan kinerja kerja karyawan semakin meningkat.

Kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang tertentu. Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Devisi III Manggala 2 Riau dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam pencapaian target memproduksi kelapa sawit. Pencapaian target tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Divisi III Bagian Produksi Manggala 2 Riau

Tahun	Produksi (Ton)		Presentase Pencapaian (%)	Presentase tidak Tercapainya (%)
	Target	Realisasi		
2014	485.318	467.816	96.39	3.61
2015	479.748	451.963	94.20	5.8
2016	483.228	345.667	71,53	2,84
2017	465.331	350.221	75.26	2.47
2018	481.112	460.324	95.67	4.32
Jumlah	2.394.737	2.075.991	86.68	13.2

Sumber : PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Devisi III Manggala 2 Riau

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa target produksi yang ditetapkan PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Devisi III Manggala 2, pada tahun 2014-2018 tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal, yang disebabkan karena masih ada karyawan panen devisi III yang menerima gaji bersih di bawah UMK Riau pada tahun 2014 sebesar Rp.1.700.000.00. Dan selanjutnya pada tahun 2018 karyawan panen devisi III masih menerima gaji bersih dibawah UMK Riau sebesar Rp.2.506.141,78. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Data Perkiraan Kompensasi/Tahun Karyawan PT.Perkebunan Tunggal Mitra Devisi III Bagian Produksi Manggala 2 Riau (Jutaan Rp)

No	Bagian	2014		2015		2016		2017		2018	
		Gaji Pokok/ Bulan	Bonus/ Tahun	Gaji Pokok/ Bulan	Bonus/ tahun	Gaji Pokok/ Bulan	Bonus/ Tahun	Gaji Pokok/ Bulan	Bonus/ Tahun	Gaji Pokok/ Bulan	Bonus/ Tahun
1	Asisten	2.891	9.752	3.213	10.558	3.535	11.364	3.857	12.170	4.179	12.976
2	Tata Usaha	2.623	9.561	2.945	10.367	3.267	11.173	3.589	11.979	3.911	12.785
3	Mandor	2.555	9.123	2.877	9.929	3.199	10.735	3.521	11.541	3.843	12.347
4	Krani Upah	2.401	8.321	2.723	9.127	3.045	9.933	3.367	10.739	3.689	11.545
5	Krani Gudang	2.312	7.421	2.634	8.227	2.956	9.033	3.278	9.839	3.600	10.645
6	Keamanan (Pa Pam)	2.125	6.332	2.447	7.138	2.769	7.944	2.769	8.750	2.769	9.556
7	Karyawan Panen	1.57	5.301	1.898	6.107	2.220	6.913	2.220	7.719	2.220	7.719

PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2 Riau juga memberikan kesempatan bagi karyawan dalam pengembangan kariernya dengan syarat memenuhi kriteria Standar Operasional Perusahaan (SOP). Adapun syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh kenaikan jabatan yaitu prestasi kerja, kesetiaan organisasional, dan dukungan manajemen. Dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3. Pengembangan Karier pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Devisi III Manggala 2 Riau Bagian Kantor Tahun 2014-2018

No	Bagian	2014		2015		2016		2017		2018	
		T	R	T	R	T	R	T	R	T	R
1	Asisten	1	0	0	0	2	0	2	1	0	0
2	Tata Usaha	4	2	3	1	3	2	1	1	1	1
3	Mandor	3	2	0	0	0	0	1	1	0	0
4	Krani Upah	3	2	4	2	3	1	4	2	5	3
5	Krani Gudang	2	0	3	1	2	0	2	1	3	2
6	Keamanan (Pa Pam)	12	4	0	3	9	3	10	2	5	3
Jumlah		25	10	20	7	19	6	20	8	14	9

Sumber : Kantor PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Devisi III Manggala 2 Riau
 Keterangan :

T = Target

R = Realisasi

Dari tabel di atas dapat dilihat dalam pengembangan karier karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Devisi III Manggala 2 Riau, tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Devisi III Manggala 2 Riau juga menyadari disiplin kerja yang baik menentukan peningkatan kinerja secara terarah. Ketidaksiplinan kerja dapat menghambat jalannya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, yang selanjutnya berdampak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dari karyawan dapat dilihat dari tabel tingkat absensi karyawan berikut :

Tabel 4. Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Devisi III Bagian Produksi Manggala 2 Riau

Tahun	Hadir	Absen			Jumlah karyawan
		Sakit	Ijin	Mangkir	
2014	74	13	5	3	95
2015	75	10	8	6	99
2016	49	22	9	10	90
2017	69	15	12	4	100
2018	73	12	10	7	102

Sumber : PT.Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2 Riau

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja (mangkir) tanpa keterangan, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan tidak stabil.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul : "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2 Riau".

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2 Riau?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2 Riau ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2 Riau?
4. Apakah kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2 Riau ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari kekayaan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba. Menurut Hasibuan (2008:118) kompensasi adalah : Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Dalam bukunya Heidjrachman (2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang

layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang - undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan unuk mencapai tujuan organisasinya.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

B. Tujuan Pemberian Kompensasi

- a. Pemenuhan kebutuhan. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan bagi keluarganya yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberi kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "*input*" dan "*output*".

Sedangkan dalam bukunya Sedarmayani (2001:24) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem organisasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut :

- a. Menghargai Prestasi Kerja. Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.
- b. Menjamin keadilan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
- c. Mempertahankan pegawai yang bermutu. Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Memperoleh pegawai yang bermutu. Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.
- e. Pengendalian biaya. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.
- f. Memenuhi peraturan. Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

C. Bentuk-Bentuk Kompensasi Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut Rivai (2004:359) Kompensasi finansial terdiri dari :

1. Kompensasi Langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus.
 - a. Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
 - b. Upah. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
 - c. Insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasanya di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.
 - d. Bonus. Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikannya.
2. Kompensasi Tidak Langsung. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.
 - a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja dalam bentuk : Istirahat, hari-hari sakit, liburan dan cuti, serta alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, dan lain-lain.
 - b. Pembayaran terhadap bahaya, bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk : asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, program pelayanan karyawan, perumahan, dan aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.
 - c. Pembayaran yang dituntut oleh oknum masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditunjukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

D. Kompensasi NonFinansial

Simamora (2003:582-646), kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

E. Pengertian Pengembangan karier

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan, yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang, Sudiro (2011:91). Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) "pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan status seseorang pada organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses yang bertujuan agar karier karyawan dapat dikembangkan sesuai dengan bakat kemampuannya, sehingga dapat berfungsi dengan baik dan optimal bagi organisasi. Dari sudut pandang karyawan jabatan merupakan hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan jabatan yang sesuai dengan kemampuan atau sesuai dengan yang ia inginkan.

F. Manfaat Pengembangan Karier

Pengembangan karier pada dasarnya memiliki manfaat yang hampir sama dengan apa yang dikemukakan di atas, namun manfaat pengembangan ini ada kekhususan karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan latihan. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan pengembangan karier melalui pendidikan dan latihan, akan lebih meningkat kemampuan intelektual maupun keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan kepada organisasi.
2. Meningkatnya *supplay* karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan dalam job atau pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian *suplly* karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan dapat menguntungkan organisasi.

G. Pengertian Disiplin Kerja

Didefinisikan sebagai suatu sikap yang menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2001:291). Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa: disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:314), disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap tingkah laku yang menunjukkan kesediaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi atau organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang telah dilakukan efektif sesuai dengan tujuan instansi atau organisasinya. disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menunjuk kearah tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

H. Manfaat Disiplin Kerja

Sutrisno (2009:88), mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

1. Bagi Organisasi

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Karyawan

Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan

I. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik maka diperlukan penerapan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2008:67).

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya manajemen Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi kinerja antara lain : (1) pendidikan, (2) pengalaman, (3) motivasi, (4) kesehatan, (5) usia, (6) keterampilan, dan (7) emosi dan spritual. Sedangkan untuk faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu meliputi lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, fasilitas, beban kerja, prosedur kerja, dan sistem hukum dan sebagainya.

Mutu kerja karyawan secara langsung sangatlah mempengaruhi perusahaan. Untuk mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, maka dari pihak manajemen harus memahami secara mandalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat diambil dari tolak ukur yang baik. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, antara lain : (1) haruslah mampu dapat diukur dengan cara dapat dipercaya. (2) harus bisa membedakan individu sesuai dengan kinerja mereka masing-masing. (3) harus menerima masukan dan tindakan dari pimpinan. (4) menerima saran dari individu lain, jika kinerjanya sedang dinilai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

J. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan. Maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas perusahaan dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

K. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soepihanto (2001:66) bahwa dengan adanya pengembangan karier dapat diperoleh gambaran bagi karyawan mengenai jabatan-jabatan yang dapat atau memungkinkan diperoleh mereka dimasa yang akan datang. Serta persyaratan-persyaratan

yang harus dipenuhi untuk mencapai jabatan-jabatan tersebut, sehingga sejak awal karyawan yang bersangkutan dapat mempersiapkan diri untuk mencapai cita-citanya, semua itu berakibat peningkatan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Prihantini (2006) pengembangan karier berusaha untuk mencocokkan antara manajemen karier yang dilakukan perusahaan dengan perencanaan karier yang dilakukan individu. Apabila perencanaan karier individu yang dilakukan karyawan sesuai dengan kesempatan karier yang diberikan perusahaan, maka kemungkinan besar dari diri karyawan tersebut akan muncul suatu semangat untuk bekerja atau gairah kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

L. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004) Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sistem pendisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Agar sistem pendisiplinan dapat mencapai tujuannya, penerapannya harus dilakukan secara adil, tegas, dan konsisten. Disiplin timbul karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, patuh terhadap peraturan sehingga akan membentuk karakter karyawan yang konsisten dan loyal baik terhadap perusahaan maupun terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian produksi PT.Perkebunan Tunggal Mitra Platation Devisi III Manggala 2 Riau yang berjumlah 102 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008:123).

B. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan daftar pertanyaan (*questioner*) kepada responden menyangkut kompensasi, pengembangan karier, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2 Riau.

C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*dependent*) dimana variabel bebasnya adalah Kompensasi kerja dinotasikan dengan (X_1), Pengembangan Karier dinotasikan sebagai (X_2) dan Disiplin Kerja dinotasikan sebagai (X_3), variabel terikatnya Kinerja karyawan dinotasikan dengan (Y).

a. Kompensasi (X_1). Kompensasi merupakan pengeluaran biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari kekayaan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba. Indikator dari variabel kompensasi meliputi: Gaji, Upah, Insentif, Bonus, Premi, Asuransi, Tunjangan, Jamsostek, Kerabat kerja yang menyenangkan, Karir, Peluang promosi, Program pelatihan dan pengembangan.

- b. Pengembangan Karier (X_2). Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan, yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang. Indikator dari variabel pengembangan karier meliputi: Keadilaan dalam karier, Perhatian penyelia, Kesadaran tentang kesempatan, Minat kerja, Kepuasan karier, Nasib, Prestasi kerja, Exposure, Kesetiaan organisasional, Mentor dan sponsor, Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, dan Dukungan manajemen.
- c. Disiplin Kerja (X_3). Disiplin kerja merupakan sikap tingkah laku yang menunjukkan kesediaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi atau organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang telah dilakukan efektif sesuai dengan tujuan instansi atau oganisasinya. Indikator dari variabel disiplin kerja meliputi: Tanggung Jawab, Sikap, Norma, Ketepatan Waktu, Sanksi/Hukuman, Tujuan dan kemampuan, Ketaatan Terhadap Aturan Perusahaan.
- d. Kinerja Karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Indikator dari variabel kinerja meliputi: Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Sikap, Tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif, Kualitas, Kuantitas, Efektivitas, dan Kemandirian.

D. Model Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), yaitu:

$$Y_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i \dots\dots\dots 1$$

Dimana :

- | | |
|-----------------------------|--|
| Y_i = Kinerja Karyawan | b_0 = Konstanta |
| X_1 = Kompensasi | b_1, \dots, b_3 = Koefisien regresi variabel independent |
| X_2 = Pengembangan karier | e_i = Kesalahan estimasi |
| X_3 = Disiplin Kerja | |

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X_1), pengembangan karier (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Kemudian dilakukan pembuktian hipotesis dengan tehnik analisis Uji F dan Uji t.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi berganda pengaruh kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2 Riau, yaitu: $Y = 9.944 + 0.390(X_1) + 0.115(X_2) + 0.267(X_3) + e_i$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja berubah searah dengan kinerja karyawan.

A. Pengujian Hipotesis Uji Serempak (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	304,398	3	101,466	42,772	,000 ^b
Residual	109,122	46	2,372		
Total	413,520	49			

a. Dependent Variable: TY
 b. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1
 Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 5. diatas nilai F_{hitung} sebesar 42,772 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dengan memperhatikan nilai F tabel sebesar 2,81 maka diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,772 > 2,81$). Dengan demikian diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , yaitu ada pengaruh signifikan variabel kompensasi, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,944	3,212		3,096	,173
	TX1	,390	,092	,517	4,223	,000
	TX2	,115	,043	,246	2,685	,010
	TX3	,267	,127	,229	2,096	,042

a. Dependent Variable: TY
 Sumber : Data Diolah SPS

Berdasarkan Tabel 6. diatas dapat diketahui bahwa, nilai uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar $4,223 > 1,675$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai uji t_{hitung} untuk variabel pengembangan karier sebesar $2,685 > t_{tabel}$ 1,675 dan tingkat signifikan $0,010 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, pengembangan karier berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan nilai uji t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar $2,096 > t_{tabel}$ 1,675 dan tingkat signifikan $0,042 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,736	,719	1,540

a. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1
 Sumber : Data diolah SPSS

Dari Tabel 7. diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,736 atau 73,6% berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kompesasi, pengembangan karier dan disiplin kerja sebesar 73,6% dan sisanya sebesar 0,264 atau 26,4% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel kompesasi, pengembangan karier dan disiplin kerja.

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 9.944 + 0.390(X_1) + 0.115(X_2) + 0.267(X_3) + e_i$ artinya, kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2.

- Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor kompensasi (X_1), karena nilai koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai pengembangan karier (X_2) dan disiplin kerja (X_3).
2. Dilihat dari hasil uji F, disimpulkan bahwa Kompensasi(X_1), Pengembangan Karier(X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggal 2. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar $42,772 > F_{tabel}$ sebesar 2,81.
 3. Kompensasi (X_1), Pengembangan Karier (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tunggal Mitra Plantation Manggala 2. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa variable Kompenasai (X_1) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,223 > 1,675$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,000 < 0,05$, variabel pengembangan karier (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,685 > 1,675$ dan tigtat signifikansinya adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan disiplin kerja (X_3) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,096 < 1,675$ dan tigtat signifikansinya adalah sebesar $0,042 > 0,05$.
 4. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,736 atau 73,6% berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja sebesar 73,6% dan sisanya sebesar 0,264 atau 26,4% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Ketut. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Bina Askara.
- Aulian, dan Troena. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Jilid II, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Barnadie. 2004. *Manajemen Motivasi*. PT. Gramedia Widiasarana: Yogyakarta.
- Dessler, Andrew. 2004. *Manajemen Personalialia*. Terjemahan Moh. Masud. Cetakan Kedelapan, Jakarta : Erlangga..
- Garung , Roky. 2001. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian* untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Handoko, Tri Laksana. 2008. *Manajemen*. Edisi 2: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Khairani Robiah. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE: Yogyakarta.
- Heidjrachan. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Manullang, Martua. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkuprawira, dan Hubeis, Musa. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Rajawali Press.
- Mathis, dan Jockson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- Prihantini. 2006. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Penerbit: PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Raharjo, Budi. 2006. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Amzulian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Roky. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Askara.
- Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Sedarmayani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Praditya Paramita.
- Siagian, Rizaldi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed 1*. Cet. 7. Jakarta: Bumi Askara.
- Simamora, Hetty. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Amara Book, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Truman Harry. 2009. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Asianto. 2012. *Manajemen Kinerja dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, Soejono. 2000. *Strategi Sumber Daya Manusia*. Vol.4, No.4. hal 233-256.
- Soepihanto. 2001. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sudiro, Toto. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyonto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Camps.
- Umar, Fatia Datin. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Sun.
- Wahyudi, Teguh. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.