



# Pengaruh Kompensasi, Reward Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur

Tauwi<sup>1\*</sup>, Masyaili<sup>2</sup>, Izharuddin Pagala<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Lakidende

<sup>1\*</sup>tauwiikamja8@email.com, <sup>2</sup>sailiunaaha89@email.com, <sup>3</sup>izharuddinpagala7@email.com

| Info Artikel   | Abstrak   |
|--|---|
| <b>Masuk:</b><br>19 Juli 2023  | Pengaruh Kompensasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur yang berjumlah 96 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Reward dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur. |
| <b>Diterima:</b><br>26 Juli 2023   |   |
| <b>Diterbitkan:</b><br>01 Agustus 2023   |   |
| <b>Kata Kunci:</b><br>Kompensasi,<br>Reward,<br>Disiplin Kerja,<br>Kinerja Karyawan. |   |

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. PT. Tani Prima Makmur lebih tepatnya pabrik perusahaan tempat pengolahan minyak mentah kelapa sawit.

Kelebihan perusahaan ini adalah perusahaan ini berfokus pada pengelolaan minyak mentah, sehingga buah kelapa sawit yang segar dapat dikelola dengan baik dengan perusahaan sehingga menghasilkan minyak mentah yang berkualitas. Perusahaan ini dipilih karena memiliki jarak yang tidak terlalu jauh dengan alamat penulis dan penulis banyak mendengar cerita dari karyawan yang bekerja diperusahaan ini. Perusahaan ini sepenuhnya milik perseorangan dan bertujuan untuk menghasilkan minyak mentah yang baik dan berkualitas yang selanjutnya akan dikirim di pabrik pusat untuk dikelola menjadi minyak jadi. Apabila dilihat dari produktifitasnya, perusahaan ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Kompensasi Menurut (Handoko, 2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya

organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djahuri, 2013). Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Reward merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. (Mangkunegara, 2015).

Rivai Zainal (2011) mengemukakan bahwa 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. dan efisiensi. Hasibuan (2016) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul (Mathis, 2002; Kartika, 2019). Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Caissar et al., 2022).

Dalam observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Tani Prima Makmur ditemukan berbagai permasalahan yang muncul pada objek yang akan diteliti, diantaranya adalah. Adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan karyawan yang suka keluar kantor disaat jam kerja. Adanya karyawan yang kurang termotivasi agar lebih antusias dalam bekerja. Mengingat bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan suatu persaingan lingkungan bisnis tidak stabil. Oleh karena itu upaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang di dalamnya.

Pada kinerja karyawan PT. Tani Prima Makmur mulai menurun seperti mundurnya jadwal proses serah terima unit dari Developer ke pengelola hal ini di sebabkan karena belum terselesaikannya keseluruhan proses pengolahan kelapa sawit, disamping itu banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga proses operasional berjalan lebih lambat. Disamping itu faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Tani Prima Makmur yaitu masalah disiplin waktu, banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya sehingga menyebabkan hasil kinerja menjadi tidak maksimal hal ini dikarenakan waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan menjadi tidak efisien padahal dalam penerapannya, PT. Tani Prima Makmur sudah menggunakan teknologi fingerprint untuk mengetahui tingkat kehadiran para karyawannya, tetapi masih banyak karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

Permasalahan yang ditemukan pada kantor Pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Tani prima Makmur tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada masalah Kompensasi, Reward, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Bentuk-bentuk kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk yaitu Kompensasi finansial langsung, terdiri dari gaji, komisi dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan, dan kompensasi non finansial (Darsono dan Siswandoko, 2011:269). Kompensasi adalah semua pendapatan yang terbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya yang di miliki.

### **Pengertian Reward**

Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013).

Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Reward sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012). Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Menurut Simamora, faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran kinerja ada tiga yakni: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Mengingat bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang didalamnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan metode sebagai berikut:

1. Interview, yaitu mengadakan wawancara langsung baik dengan pimpinan maupun karyawan PT. Tani Prima Makmur
2. Dokumentasi, yaitu mencatat atau mengambil data yang telah di dokumentasikan PT. Tani Prima Makmur
3. Kuesioner, yaitu data yang diperoleh lewat penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan PT. Tani Prima Makmur.

### **Metode Pengukuran Data**

Untuk mengukur pengaruh kompensasi reward dan disiplin kerja terhadap karyawan digunakan alat ukur berupa kuesioner, kategori jawaban untuk pertanyaan dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survei. Sugiyono (2017;133) Dalam *Skala Likert* responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia dengan format sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju,
- 2 = Tidak Setuju,
- 3 = Kurang Setuju,
- 4 = Setuju,
- 5 = Sangat Setuju

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel kompensasi (X1), reward (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga diperoleh nilai *thitung* sebesar 3,231 lebih besar dari *ttabel* sebesar 2,736 ( $3,231 > 2,736$ ) dengan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,026 < 0,05$ ) artinya adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, reward dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Tani Prima Makmur.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Tani Prima Makmur adalah variabel disiplin kerja dengan nilai Beta sebesar 2,258, hal ini disebabkan karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Tani Prima Makmur.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito *et.al* (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward berpengaruh positif dan signifikan sedangkan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

### Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *thitung* sebesar 2,420 lebih besar dari *ttabel* sebesar 1,999, dimana ( $2,420 > 1,999$ ). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dimana ( $0,016 < 0,05$ ). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Tani Prima Makmur.

Kompensasi yang dipesepekan sebagai semua pendapatan yang terbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya yang di miliki. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang didapatkan seorang karyawan maka akan semakin baik pula kreatifitas dan produktivitas kerja dalam meningkatkan kerjanya, begitupun sebaliknya semakin kurang kompensasi yang diterima seorang karyawan maka akan semakin kurang pula kerjanya (Darsono dan Siswandoko, 2011)..

Indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah tunjangan (X1.1) sebesar 4,05 berada dalam kategori baik, sementara indikator yang paling besar pengaruhnya adalah fasilitas (X1.3) sebesar 4,21 berada dalam kategori sangat baik, Hal ini bermakna bahwa seluruh pegawai dapat melaksanakan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito *et.al* (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya” Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah

### Pengaruh Reward Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel reward (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *thitung* sebesar 2,135 lebih besar dari *ttabel* sebesar 1,999, dimana ( $2,135 > 1,999$ ). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dimana ( $0,026 < 0,05$ ). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Tani Prima Makmur.

Reward yang dipersepekan sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013).

Indikator yang paling rendah adalah gaji (X2.1) dengan rata-rata skor sebesar 4,03 dalam kategori baik, serta indikator yang paling tinggi adalah pujian (X2.2) dengan rata-rata skor sebesar 4,33 dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa reward bagi karyawan pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur sangat baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh reward, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh reward, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *t*hitung sebesar 2,552 lebih besar dari *t*tabel sebesar 1,999, dimana ( $2,552 < 1,999$ ). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dimana ( $0,012 < 0,05$ ). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Tani Prima Makmur.

Disiplin kerja yang dipersepsikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin disiplin seorang karyawan maka akan semakin baik pula kreatifitas dan produktivitas kerja dalam meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya semakin tidak disiplin seorang karyawan maka akan semakin kurang pula kinerjanya.

Indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah taat terhadap aturan waktu (X3.1) sebesar 4,05 berada dalam kategori baik, sementara indikator yang paling besar pengaruhnya adalah taat terhadap perilaku dalam pekerjaan (X3.3) sebesar 4,21 berada dalam kategori sangat baik, Hal ini bermakna bahwa seluruh pegawai dapat melaksanakan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito *et.al* (2014) yang berjudul “Pengaruh disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya” Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur.
2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Auliyarahmawati.2018.Pengertian Pupuk.<http://ub.ac.id/auliyarahmawati/2012/06/26/pengertian-pupuk/>. Diakses Tanggal 9 Januari 2023.
- Febriana, Marganingrum. 2015. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo)*”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurnia, Sari Novira 2014. “*Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan*”. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15, No. 2, Desember 2014
- Maya, Mangundap, dkk. *Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.1, 726-736.
- Mustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Universitas Diponegoro. Skripsi.
- Mustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Universitas Diponegoro. Skripsi.
- Putra, Adhitya Prasetya. 2014. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)*”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Ratna D, Ema. dkk. 2014. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang*”. Diponegoro Journal Of Social And Politic, Hal 1-7
- Siagian, 2006. *Teori Reward dan Punishment*. Paper Academia. [www.academia.edu](http://www.academia.edu). Diakses 13 Maret 2015. Hal 1-32