

.....
**KOMPETENSI, KOMPENSASI, DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PP KERJA SAWIT BOYOLALI**

Oleh

Noreen Safira Fani Budiman¹, Heny Kurnianingsih²

^{1,2}Program Study Manajemen, STIE Surakarta, Surakarta

E-mail: [1noreensafirall@gmail.com](mailto:noreensafirall@gmail.com), [2henykurnianingsih17@gmail.com](mailto:henykurnianingsih17@gmail.com)

Abstract

Rapid globalization requires a fast and accurate response in capturing the phenomenon of change, analyzing its impact and preparing policies. Intense competition forces companies to improve employee performance. High performance is strongly influenced by several factors including Competence, Compensation, Discipline, Motivation and Work Environment. This makes the writer interested in researching the effect of Competence, Compensation, Discipline, Motivation and Work Environment on the performance of the Boyolali Oil Palm Labor PP employees. This research approach uses a quantitative descriptive approach. The population is the employees of PP Work Sawit Boyolali. The data was obtained through a questionnaire which was distributed to the respondents. The instrument for measuring the questionnaire used a Likert scale, literature study, observation and documentation. The sampling technique used in this research is non-probabilistic sampling, by taking the type of purposive sampling. The samples obtained were 39 people. Analysis of research data using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25.0 application. The results of this study obtained that Competence, Compensation, Discipline, Motivation and Work Environment together or partially have a significant effect on employee performance at PP Kerja Sawit Boyolali.

Keywords : Competence, Compensation, Discipline, Motivation and Work Environment, SPSS, Multiple Liner Regression.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia memainkan peran penting dalam semua organisasi. Organisasi dikatakan berhasil atau gagal sangat dipengaruhi oleh kualitas orang-orang yang bersangkutan. Kecepatan globalisasi membutuhkan respon yang cepat untuk menangkap fenomena perubahan, menganalisis dampaknya dan menyiapkan kebijakan untuk menghadapi situasi tersebut. Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi. Peran dan kapabilitasnya tidak dapat diambil alih oleh sumber daya lain. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan tidak pernah lepas dari peranserta sumber daya manusia. Pencapaian kesuksesan organisasi ditentukan oleh kepedulian dalam mengelola sumber-sumber daya yang ada, bukan hanya terpancang peralatan yang canggih dan

kelengkapan sarana dan infrastruktur. (Rima Handayani, Via Soliha, 2020)

Fakta ini menuntut organisasi untuk lebih focus pada kemampuan meningkatkan kreatifitas dan inovasi potensi sumber daya manusia. Keterlibatan sumber daya manusia tidak cukup harus saling melengkapi tetapi juga memainkan peran strategis, memberikan manfaat menentukan kemajuan perusahaan, bukan sekedar mengawasi, mengarahkan, dan mengendalikan saja.

Kinerja merupakan capaian utama setiap organisasi, begitu juga pada perusahaan PP Kerja Sawit Boyolali, kinerja menggambarkan keberhasilan perusahaan dalam manage sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat penting karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan dan capaian tujuan perusahaan, yaitu untuk menaikkan

kualitas dan memaksimal hasil produksi. Sebagaimana dikemukakan oleh Moeheriono, (2012:95) bahwa prestasi kerja adalah visualisasi tentang ukuran capaian strategi dalam merealisasikan goal, target, visi, dan misi organisasi dalam suatu perencanaan kebijakan. Kinerja merupakan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan berdasarkan keahlian dan pengetahuannya. Kinerja ditunjukkan oleh bagaimana seseorang bekerja dilandasi oleh kemandirian, daya cipta, keselarasan, tanggung jawab dan rasa percaya diri dalam bekerja. Karyawan diinstruksikan untuk menaikkan kualitas kinerja mereka sehingga mampu dalam menganalisis pemasalahan dalam lingkup kerjanya atau megambil keputusan terbaik. Indikator kinerja memberikan informasi tentang apakah rencana dan pelaksanaan berjalan secara optimal, meskipun fenomena yang masih sering terjadi ada beberapa karyawan kinerjanya belum optimal.

Faktor pendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi, yaitu keterampilan atau pengalaman karyawan yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. (Mohamad Efendi dkk: 2017). Kompetensi menggambarkan kecakapan dan pemahaman profesionalisme di bidang tertentu. Peningkatan kinerja pegawai membutuhkan kompetensi yang tepat.

Karyawan memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki kepada perusahaan serta mengharapkan imbalan kerja kerasnya yang telah dilakukan melalui kompensasi. Meskipun demikian, ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi secara layak karena latar belakang pendidikan atau pekerjaan mereka saat ini. Fenomena yang terjadi di PP Kerja Sawit Boyolali adalah banyak pekerja yang sebagian besar tidak berpendidikan yang belum mengikuti pelatihan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Kebanyakan karyawan jarang mempunyai inisiatif dan pemikiran baru agar

perusahaan menjadi lebih berkembang dan maju. Ada juga beberapa karyawan yang dipindah kerjakan karena tidak sesuai dengan profil pendidikan dan pekerjaannya.

. Meningkatkan kinerja karyawan yang berkinerja tinggi tidaklah sesuatu yang mudah. Faktor yang tak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi bisa diartikan sesuatu yang diperoleh karyawan karena balas jasa atas pekerjaannya. Salah satu alasan utama mengapa orang bekerja maksimal adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan mendapat kompensasi yang layak. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah dan insentif. Berdasarkan wawancara dengan manajemen PP Kerja Sawit Boyolali dan beberapa karyawan pemberian kompensasi sudah diberikan berupa Tunjangan gaji, insentif lembur, uang makan, Tunjangan Hari Raya, dan bantuan beras rutin di bulan Ramadhan.

Disiplin mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Rima Handayani, Via Soliha, (2020) mengemukakan Disiplin adalah penghormatan atau sikap mental seorang karyawan terhadap aturan yang dibuat dan diterapkan di suatu organisasi. Karyawan yang sangat terlatih dapat berkembang tanpa pengawasan atasan, karena bagian dari pekerjaannya adalah disiplin. Kedisiplinan dimaknai pegawai yang berusaha hadir dan pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan dengan rajin dan tidak molor, patuh aturan perusahaan serta adab yang disepakati. Kenyataannya banyak karyawan tiba di kantor terlambat, beberapa karyawan pulang lebih awal dari jam pulang yang sudah ditentukan, terutama karyawan yang berada di lapangan sering pulang kerja lebih awal tanpa sepengetahuan dari mandor lapangan.

Disiplin yang tinggi diperlukan motivasi yang kuat sebab motivasi merupakan Langkah untuk mendorong melakukan serangkaian kegiatan menuju tercapainya keinginan yang diharapkan. Apabila tujuan berhasil dicapai

maka akan memuaskan kebutuhan tersebut. Semakin akurat usaha memotivasi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Motivasi adalah hal penting yang harus dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa semua karyawan berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mendorong tingkat antusiasme yang optimal dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya. Lain halnya ketika tidak ada motivasi, karyawan tidak mampu menjalankan tugas yang diberikan bahkan tidak akan memuaskan seluruh pekerjaan yang diberikannya, meskipun karyawan mempunyai kemampuan operasional yang baik. Hasil observasi di lapangan serta beberapa informasi dari karyawan terlihat beberapa fenomena seperti ada beberapa karyawan yang masih malas dan lebih banyak bersantai, menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Selain kompetensi, kompensasi, disiplin dan motivasi, lingkungan kerja ikut menentukan meningkatkan kinerja karyawan. Kenyamanan dalam bekerja ditentukan bagaimana pengelolaan terhadap lingkungan tempat bekerja. Lingkungan yang tertata mampu memberikan kenyamanan dan ketenangan bekerja dan mampu menaikkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja bising dan panas mengakibatkan berkurangnya produktifitas. Menurut Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu, (2019) Organisasi sebagai perusahaan utama harus menyediakan fasilitas ruang kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat mengilhami karyawannya untuk bekerja secara produktif. Pengelolaan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan termotivasi, dan terkesan membuat karyawan mampu melakukan pekerjaan terbaiknya.

Terciptanya tempat bekerja yang menyenangkan, akan memberikan rasa comfort dan aman dalam bekerja sehingga tercipta kinerja yang tinggi. Kompetensi dan lingkungan kerja yang tepat memungkinkan karyawan memaksimalkan kinerjanya.

Suasana tempat bekerja yang baik mampu menciptakan hubungan yang serasi antar rekan kerja, keharmonisan antara pimpinan dan karyawan, tersedianya lingkungan kerja fisik seperti kesesuaian besarnya ruang kerja, lampu yang cukup, suhu udara nyaman, warna cat menarik, kontrol kebisingan, tempat bekerja yang layak, serta peralatan kerja yang memadai. Buruknya lingkungan bekerja membuat stres karyawan dan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan terdapat fenomena menarik bahwa lingkungan kerja PP Kerja di lapangan yang luas dan panas mengakibatkan para karyawan cepat jenuh, lelah dan malas. Selain itu kerjasama antar rekan kerja yang masih kurang optimal, terbukti masih ada yang lebih suka bekerja secara individu daripada bekerja dalam teamwork.

Kompetensi karyawan, kompensasi yang adil, disiplin tinggi, motivasi bekerja dan suasana lingkungan kerja yang nyaman harus selalu dikelola dengan baik agar karyawan mampu menghadapi persaingan global dan kemajuan pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan wawancara dengan manajemen PP Kerja Sawit Boyolali, peningkatan sumber daya manusia dilakukan melalui peningkatan kompetensi, kompensasi, disiplin, motivasi serta perbaikan lingkungan bekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Masih ada fenomena beberapa karyawan belum bekerja secara maksimal. Masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, berangkat terlambat, korupsi waktu, beberapa karyawan masih kurang disiplin serta beberapa karyawan yang kurang nyaman dengan suasana kerja di PP Kerja Sawit Boyolali. Tinjauan kinerja karyawan perlu dilakukan, tetapi sayangnya sangat sedikit yang melakukannya. Penelitian ini mempunyai manfaat yang cukup besar terutama pihak manajemen PP Kerja Sawit Boyolali untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat membantu menjelaskan faktor-

faktor yang mendukung meningkatnya kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi yang harus dimiliki karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh prestasi serta sikap kerja yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang diterapkan perusahaan. (Sutrisno, 2016)

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap yang wajib dimiliki seseorang secara utuh dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramudyo, 2010). Kompetensi adalah kemampuan karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang berpedoman pada perilaku, sehingga membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Makna lain kompetensi ialah sesuatu yang membantu seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik (Retningjati et al., 2018). Ukuran dari kompetensi antara lain pengetahuan, keretampilan dan sikap karyawan dalam bekerja. Kompetensi karyawan bisa ditunjukkan dari Latihan, Pendidikan dan pengalaman.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sarana manajemen perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Pada dasarnya tujuan bekerja agar mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan akan berjuang keras dan memperlihatkan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Begitu juga perusahaan akan memberikan penghargaan atas prestasinya tersebut dengan memberikan kompensasi. Kompensasi dapat berupa tambahan gaji, bonus maupun insentif. Besarnya kompensasi perusahaan seiring dengan tingginya para karyawan dalam berusaha meningkatkan kinerjanya, maka dari itu kompensasi harus adil dan merata. Ketika tidak adil menyebabkan kekecewaan karyawan yang berdampak kurang

semangat bekerja dan turunnya kinerja karyawan. Tingginya kinerja karyawan bisa dipertahankan dengan merancang program penghargaan untuk membuat karyawan lebih dihargai dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja. (Muljani, 2002)

Disiplin

Menurut Kasmir (2015:193) Disiplin kerja adalah upaya pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Setelah pelaporan, peneliti memberi makna pada disiplin kerja yaitu karyawan berusaha untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Sedangkan menurut Siagian (2013:305) bahwa Disiplin adalah pelatihan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan, dan mencetak karakter dan perilaku karyawan agar mau bekerja sama secara ikhlas dengan sesama karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan penjelasan definisi-definisi di atas, disiplin merupakan praktik nyata yang dilakukan oleh karyawan terhadap seperangkat aturan yang ada. Disiplin adalah bentuk ketaatan dan tanggung jawab yang didelegasikan oleh perusahaan sehingga karyawan diharapkan dapat bertindak dan berperilaku dengan sangat efektif dan disiplin.

Menurut Mangkunegara (2015:75), Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, penggunaan pakaian kerja, tanggung jawab untuk melakukan tugas, penyelesaian tugas tugas, dan frekuensi kehadiran.

Motivasi

Motivasi menurut Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019), Naila Amrillah Zakiah, Jajok Dwiridotjahjono (2021) Menyatakan bahwa Motivasi adalah hal-hal tertentu yang dicapai seseorang sesuai dengan tujuannya yang dipengaruhi oleh seperangkat dan nilai. Menurut Sutrisno (2017) Motivasi dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat berupa keinginan hidup, keinginan bersyukur, keinginan memiliki, keinginan diakui, keinginan diberdayakan.

Faktor eksternal dapat berupa kondisi kerja stabil, keadilan remunerasi, keamanan bekerja, regulasi yang fleksibel, status dan tanggung jawab. Motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Bisa digambarkan bahwa motivasi kerja yang rendah mempunyai kriteria kinerja yang rendah, sedang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi juga.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu bagian vital dari pelaksanaan pekerjaan. Pengelolaan lingkungan bekerja yang tepat dapat menciptakan sebuah motivasi serta semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tugas tertentu. Saydam (2000:226) mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan rangkaian komponen kerja disekitar karyawan serta dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah penentu kinerja karyawan, namun lingkungan kerja di sekitar perusahaan masih banyak yang tidak memperhatikan keadaan tersebut. Lingkungan yang harmonis mampu meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Kinerja karyawan

Ricardianto, (2014:67) mengartikan kinerja merupakan uraian keberhasilan pelaksanaan suatu keputusan untuk menentukan goal, target, visi serta misi dan dicantumkan dalam perencanaan strategis perusahaan. Kinerja Menurut Mangkunegara (2008:67), output pekerjaan baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Pencapaian keberhasilan suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bergantung pada kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan/kajian Pustaka terhadap beberapa variabel diatas, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H2: Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penyelesaian permasalahan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel bebas seperti kompetensi, kompensasi, disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PPKerja Sawit Boyolali. Peneliti menggunakan jenis data primer dengan observasi langsung dengan obyek penelitian secara relevan dan data sekunder yang berasal dari literasi pendukung. Jumlah populasi PP Kerja Sawit Boyolali adalah 156 orang, menurut Arikunto (2012:134) Jika populasi penelitian kurang dari 100 maka diambil seluruh sampel, tetapi jika lebih besar dari 100 maka sampelnya adalah 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah sampel yang dapat diambil sebanyak 39 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Selain itu, analisis regresi berganda, uji-t, uji-f dan koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS.

Pengujian Data

- a. Pengujian Validitas Data
- b. Pengujian Reliabilitas Data

Analisis Data

Analisa data menggunakan teknik berikut:

- a. Uji Asumsi Klasik
 1. Uji Normalita
 2. Uji Heteroskedastisitas

- 3. Uji Multikolinieritas
- b. Analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Tingkat keakuratan dari suatu fungsi atau persamaan untuk menaksir data yang dianalisis dapat diuji ini menggunakan:

- a. Uji Parsial/terpisah (Uji t)
- b. Uji Simultan/bersama (Uji F)
- c. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Keterangan
Kompetensi	Butir 1-5	Valid
Kompensasi	Butir 1-5	Valid
Disiplin	Butir 1-5	Valid
Motivasi	Butir 1-5	Valid
Lingkungan Kerja	Butir 1-5	Valid
Kinerja	Butir 1-5	Valid

Berdasarkan tabel diatas (output program SPSS 25) diketahui semua item pertanyaan variable adalah *Valid*.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Apha	Keterangan
Kompetensi	0,711	Reliabel
Kompensasi	0,617	Reliabel
Disiplin	0,639	Reliabel
Motivasi	0,694	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,614	Reliabel
Kinerja	0,606	Reliabel

Berdasarkan table diatas diketahui semua variable mempunyai *Cronbach Alpha > 0,60* jadi semua variable dinyatakan *Reliabel*.

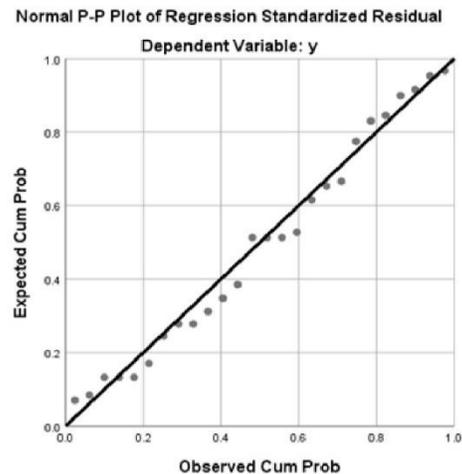
Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 dengan system operasi Windows 10. Berikut hasilnya:

a. Uji Asumsi Klasik

- 1. Uji Normalitas
 - a) Uji Normalitas P-P Plot

Tabel 3



Dasar dari pengujian ini adalah apabila titik-titik atau data mengikuti atau berada di dekat garis diagonal maka residual berdistribusi normal sebaliknya jika titik-titik atau data menjauh garis diagonal maka residual berdistribusi tidak normal. Dari tabel diatas kita bisa melihat bahwa titik-titik yang mewakili data sebenarnya berada di dekat garis diagonal, dan dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

- b) Uji Kolmogorov-Smimov.

Tabel 4

Uji Kolmogorov-Smirnov.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

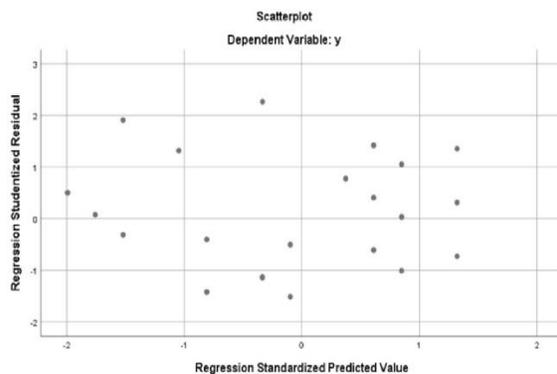
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,90375714
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,087
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pengujian dilakukan guna mengetahui kenormalan nilai residual dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan uji Kolmogorov-Smirnov ini jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal namun jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data dianggap berdistribusi tidak normal. Table 5 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

a) Uji ScatterPlot

Tabel 5



Analisis uji scatterplot mendefinisikan apabila terbentuk pola tertentu seperti titik - titik yang teratur di sekitar angka 0 maka terjadi heterokedastisitas. Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena tidak ada pola tertentu seperti titik - titik yang membentuk pola tertentu yang teratur di sekeliling angka 0 pada sumbu Y serta tersebar secara tidak beraturan.

b) Uji Glejser

Tabel 6

Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.339	1,602		.211	.934
Kompetensi1 (X1)	.005	.083	.012	0.60	.952
Kompensasi (X2)	.019	.062	.062	.309	.759
Disiplin (X3)	.002	.055	.007	.034	.973
Motivasi1 (X4)	.117	.103	.012	1.143	.261
Lingkungan (X5)	.155	.081	.391	1.419	.168

a. Dependent Variable: Abs_Res

Menurut uji glejser, suatu data tidak bermasalah Heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi semua variable independen lebih

besar dari 0,05. Berdasarkan Tabel 7 diatas bahwa semua variable independen signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data yang diuji tidak bermasalah dengan Heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.278	2.503		.910	.369		
X1	.486	.129	.368	3.763	.001	.735	1.361
X2	.309	.097	.137	3.174	.003	.705	1.418
X3	.465	.086	.561	5.397	.000	.651	1.536
X4	.525	.160	.462	3.280	.002	.355	2.815
X5	.704	.126	.767	5,572	.000	.371	2,692

a. Dependent Variable: y

Dasar Pengambilan keputusan dalam pengujian ini apabila nilai toleransi > 0.100 dan nilai VIF < 10.00, maka data dikatakan tidak terjadi gejala Multikolinieritas. Data diatas menunjukkan toleransi semua variable independent lebih besar dari 0.100 dan VIF kurang dari 10.00 sehingga data tersebut tidak ada gejala Multikolinieritas.

b. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	2.278	2.503		.910	.369
X1	.486	.129	.368	3.763	.001
X2	.309	.097	.137	3.174	.003
X3	.465	.086	.561	5.397	.000
X4	.525	.160	.462	3.280	.002
X5	.704	.126	.767	5,572	.000

a. Dependent Variable: y

Bersumber dari data tabel 8 menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0, memperoleh nilai constant sebesar 2.278 dan koefisien regresi variable kompetensi 0.486, kompensasi 0.309, disiplin 0.465, motivasi 0.525 dan lingkungan kerja 0.704 maka dapat disimpulkan: $Y = 2.278 + 0.486X1 + 0.309X2 + 0.465X3 + 0.525X4 + 0.704X5 + e$

Nilai koefisien regresi variable kompetensi (X1) adalah 0,486 dan bernilai positif maknanya untuk setiap peningkatan kompetensi sebesar 0,486, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,486 poin dengan anggapan kompensasi, disiplin, motivasi serta lingkungan tetap.

Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) adalah 0,309 bernilai positif maknanya setiap peningkatan Kompensasi 0,309, meningkatkan kinerja pegawai 0,309 poin dengan asumsi kompetensi, disiplin, motivasi serta lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X3) adalah 0.465 dan bernilai positif maknanya setiap peningkatan Kompensasi sebesar 0.465, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.465 poin dengan asumsi kompetensi, kompensasi, motivasi serta lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X4) adalah 0.525 dan bernilai positif maknanya setiap peningkatan Motivasi sebesar) 0.525, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.525 poin dengan asumsi kompetensi, kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien regresi variable Lingkungan (X5) adalah 0.704 dan bernilai positif maknanya setiap peningkatan Lingkungan sebesar 0.704, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.704 poin dengan asumsi kompetensi, kompensasi, disiplin, dan motivasi tetap.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9 Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.278	2.503		.910	.369
	X1	.486	.129	.368	3.763	.001
	X2	.309	.097	.137	3.174	.003
	X3	.465	.086	.561	5.397	.000
	X4	.525	.160	0.462	3.280	.002
	X5	.704	.126	0.767	5.572	.000

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa:

1. Signifikansi kompetensi(X1) 0.001 sedangkan nilai T hitung 3.763, karena nilai sig 0.001 < 0.05 dan nilai T Hitung 3.763>t table 2.035 berarti ada pengaruh kompetensi(X1) terhadap kinerja karyawan(Y)
2. Signifikansi kompensasi(X2) 0.003 sedangkan nilai T Hitung 3.174, karena besarnya sig. 0.003 < 0.05 dan nilai T Hitung 3.174>t table 2.035 bermakna ada pengaruh kompensasi(X2) terhadap kinerja karyawan(Y)
3. Signifikansi disiplin(X3) 0.000 sedangkan nilai T Hitung 5.397, karena besarnya sig. 0.000 < 0.05 dan nilai T Hitung 5.397>t table 2.035 bermakna ada pengaruh disiplin(X3) terhadap kinerja karyawan(Y)
4. Signifikansi motivasi(X4) 0.002 sedangkan nilai T Hitung 3.280, karena karena besarnya sig. 0.002 < 0.05 dan nilai T Hitung 3.280>t table 2.035 bermakna ada pengaruh motivasi(X4) terhadap kinerja karyawan(Y)
5. Signifikansi Lingkungan kerja(X5) 0.000 sedangkan nilai T Hitung 5.572 karena karena besarnya sig. 0.000 < 0.05 dan nilai T Hitung 5.572>t table 2.035 bermakna ada pengaruh Lingkungan kerja(X5) terhadap kinerja karyawan(Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.706	5	20.541	21.840	.000 ^b
	Residual	31.038	33	.941		
	Total	133.744	38			

a. Variabel terikat: KINERJA(Y)

b. Variabel bebas: Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Disiplin (X3) Motivasi (X4) Lingkungan Kerja (X5), Kompetensi(X1)

Berdasarkan hasil table diatas besarnya sig. Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja adalah 0.000 dan nilai F Hitung 21.840 karena nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai F Hitung $21.840 > F$ Tabel 2,49 dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Persyaratan untuk melakukan uji Koefisien Determinasi apabila hasil uji F adalah signifikan. Berdasarkan output Anova (Tabel 11) nilai signifikansi sebesar 0.000. karena sig. $0.000 < 0.05$ maka variabel kompetensi, kompensasi, disiplin, motivasi serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja atau berarti Signifikan. Selanjutnya bisa dilakukan uji Koefisien Determinasi dengan hasil seperti berikut:

Tabel 11
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	0.733	.96981

Pengujian ini bertujuan memperkirakan seberapa besar dampak yang diberikan variable bebas (X) secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y). Tabel 11 diatas menunjukkan R-Square bernilai 0.768 atau sama dengan 76.8 %. Artinya variable kompetensi, kompensasi, disiplin, motivasi serta lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap variable kinerja sebesar 76.8 %, sisanya 23.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk model regresi ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian diatas dapat diketahui besarnya pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi serta Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan di PP Kerja Sawit Boyolali seperti persoalan penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya yaitu:

1. Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi serta Lingkungan kerja secara simultan mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali.

Berdasarkan hasil Uji F diatas Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi serta Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali dengan output nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$ dan $21.840 > F$ Tabel 2,49. Berdasarkan output koefisien derterminasi (R) juga diketahui nilai R Square sebesar 0.768 hal ini berarti bahwa pengaruh variable independen secara simultan terhadap variable dependen (kinerja) adalah sebesar 76.8 % sedang sisanya yang 23.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi tersebut.

2. Kompetensi mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali.

Berdasarkan hasil penelitian diatas nilai Sig. untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar $0.001 < 0.05$ sedangkan nilai T Hitung $3.763 > t$ tabel 2.035, diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PP Kerja Sawit Boyolali

3. Kompensasi mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas signifikansi keberpengaruhan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0.003 < 0.05$ dan nilai T Hitung $3.174 > t$ tabel 2.035. Kesimpulannya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PP Kerja Sawit Boyolali

4. Disiplin mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali.

Hasil penelitian diatas diketahui signifikansi keberpengaruhan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T

Hitung 2.280 > t tabel 2.035, dapat artikan terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PP Kerja Sawit Boyolali

5. Motivasi mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali.

Jawaban dari penelitian di atas diketahui signifikansi keberpengaruhan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0.002 < 0.05$ sedangkan nilai T Hitung 3.280 > t tabel 2.035, mempunyai arti terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PP Kerja Sawit Boyolali

6. Lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali

Berdasarkan output penelitian diatas mempunyai makna bahwa signifikansi keberpengaruhan Lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai $0.000 < 0.05$ sedangkan nilai T Hitung 5.572 > t tabel 2.035, maka dapat dimaknai terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PP Kerja Sawit Boyolali

PENUTUP

Kesimpulan

Output dari pengujian dan pemecahan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan bekerja secara simultan dan parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali

Saran

Peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan PP Kerja Sawit Boyolali lebih meningkatkan Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi yang dimiliki oleh karyawan, disesuaikan dengan bidang dan pekerjaannya. Peningkatan tersebut dapat dilakukan oleh PP Kerja Sawit Boyolali melalui pengarahan dan pelatihan kerja, seminar dan study banding yang berguna

untuk mengupgrade ketrampilan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, memberikan kompensasi atau insentif secara adil, sidak langsung ke lapangan, penguatan di bidang administrasi dan banyak mendengarkan masukan dari karyawan.

Lingkungan kerja karyawan PP Kerja Sawit Boyolali lebih ditingkatkan kenyamanannya. Diupayakan tersedia fasilitas yang mumpuni seperti klinik berobat, menyediakan peralatan bekerja yang sesuai, terdapat ruang terbuka hijau, Ruang olahraga dan hiburan. Pengelolaan Sistem kerja dalam memberikan peluang berkomunikasi melalui sarasehan serta diskusi kegiatan lain yang dapat mempererat hubungan antar rekan kerja dan keluarga yang harmonis. Perasaan damai, rasa aman membuat kinerja yang optimal akan terwujud karena dukungan lingkungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2*, Memed Erwansyah (2018) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara) Mohamad Efendi, A. W. dan A. A. P. (2017). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus pada karyawan bagian produksi perusahaan rokok adi bungsu malang). *Jurnal Riset Manajemen*.
- [2] Moheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [3] Muljani, N. (2002, September). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal*

- Manajemen dan Kewirausahaan , 4(2), 108— 122.
- [4] Puspitasari, D. (2016). Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang). In Publikasi Ilmiah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [5] Retningjati, A., Yunita, L., & Sitorus, M. (2018). Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1 (2), 2684—9747. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>
- [6] Ricardianto, P. (2014). *Human Capital Management*. Bogor: IN MEDIA.
- Rima Handayani, Via Soliha (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Pamulang Indonesia Vol2, N03
- [7] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [8] Saydam, G .2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- [9] Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cet. 1)*. Yogyakarta: mCenter for Academic Publishing Service.
- [12] Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- [13] Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- [14] JURISMA :<https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- [15] Trianto, B. (2016). *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian*. Pekanbaru: Adh-Dhuha Institute.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN