

# PENGARUH KEMAMPUAN, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAMI MAS SEJAHTERA KAMPAR RIAU

Sugianta Ovinus Ginting, Pioner Pelawi, Vivi Syahriani

Program Studi Manajemen STIE Mikroskil

sugianta.ginting@mikroskil.ac.id, pioner.pelawi@mikroskil.ac.id, vivisyahriani@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kantor PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,526 menunjukkan bahwa variabel bebas Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 52,6 %, sedangkan sisanya 47,6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Keywords:** Disiplin Kerja, Kemampuan, Kinerja Karyawan, Pelatihan, Motivasi Kerja

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan [1]. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien dikarenakan hasil yang diperoleh memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas [2]. Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera bagus, karyawan bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan tugas-tugas yang diberikan. Namun masih ada yang perlu diperhatikan dalam mengelola karyawan PT Dami Mas Sejahtera supaya mendapatkan karyawan yang lebih baik dan efektif sehingga lebih efisien dalam bekerja.

PT Dami Mas Sejahtera KAMPAR adalah salah satu direktori perusahaan perkebunan kelapa sawit di Asia Tenggara yang menghasilkan bibit-bibit kelapa sawit atau benih kelapa

sawit yang berasal dari 742 keturunan yaitu seperti AVROS BM119, DM742. Perusahaan ini dapat memasok 24 M benih berkecambah dalam setiap tahun dan kelebihan dari bibit di perusahaan ini yaitu penanaman bibit akan menghasilkan kelapa sawit yang hasil tinggi serta rasio ekstraksi minyak yang tinggi. Perusahaan ini berlokasi di Beringin Lestari, Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Riau.

Kemampuan merupakan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas [3]. Kemampuan kerja berhubungan dengan bakat, minat, pengetahuan dan pengalaman, sehingga pada saat bekerja karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan atau kedudukan yang didudukinya. Kemampuan karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera masih tergolong rendah dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak mengetahui dan kurang memahami teknologi yang digunakan seperti mengoperasikan komputer pada bagian data *processing & statistics* dan masih ada karyawan susah berinteraksi yang menyebabkan ketidakkompakan dalam bekerja.

Pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dan teori [4]. Pada saat karyawan diterima atau sudah mulai bergabung dengan perusahaan semua karyawan wajib melakukan Training selama 3 bulan, apabila sudah lulus maka karyawan tersebut mampu dalam masa training. Namun itu saja tidak cukup, harus adanya pelatihan selanjutnya, untuk mengasah kemampuan karyawan. Pelatihan yang diberikan PT Dami Mas Sejahtera kepada karyawan kurang berkesinambungan dan kurang efektif karena tidak semua karyawan mengikuti pelatihan dan pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas yang diberikan. Pelatihan yang diberikan yaitu serupa dengan Training pada saat awal masuk bekerja.

Motivasi sebagai dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [5]. Motivasi yang diberikan PT Dami Mas Sejahtera kepada karyawannya yaitu pemberian upah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) Riau, bonus, tunjangan dan diberi sembako beras setiap bulannya. Fasilitas yang diberikan berupa rumah, listrik, air serta pemberian BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [6]. Pada PT Dami Mas Sejahtera dalam ketetapan waktu jam masuk termasuk disiplin tetapi masih ada saja karyawan yang datang terlambat dan bahkan pulang sebelum jam kerja. Karyawan yang sering terlambat datang, tidak sesuai dengan ketetapan waktu kerja dan pulang sebelum waktunya dan dalam melaksanakan tugas cenderung tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, maka kebijakan dari perusahaan melakukan evaluasi dan pemotongan gaji dan tidak memberikan bonus kepada karyawan tersebut.

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau”.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [7]. Adapun indikator kinerja sebagai berikut [8]: Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

### 2.2. Kemampuan

Kemampuan atau *ability* sebagai kapasitas mental dan fisik untuk melakukan berbagai tugas. Kemampuan yang relevan dengan *setting* perilaku di tempat kerja, dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kemampuan intelektual (*intellectual abilities*) dan kemampuan fisik (*physical abilities*) [9]. Adapun indikator kemampuan sebagai berikut [9]: Kecerdasan angka, Pemahaman verbal, Kecepatan persepsi, Penalaran induktif, Penalaran deduktif, Visualisasi spasial dan Daya ingat.

### 2.3. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan belajar untuk mengubah rencana orang dalam melakukan pekerjaan. Penyelenggaraan pelatihan yang baik dan optimal akan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas serta dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja [4]. Adapun indikator Pelatihan sebagai berikut [10]: Isi pelatihan, Metode pelatihan, Sikap dan keterampilan instruktur, Lama waktu pelatihan dan Fasilitas penyampaian.

### 2.4. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab [11]. Adapun indikator Motivasi kerja sebagai berikut [11]: Fisiologis, keamanan dan keselamatan kerja, sosial, prestasi dan aktualisasi diri.

### 2.5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis [12]. Adapun indikator Disiplin kerja sebagai berikut [12]: Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan dan Hubungan kemanusiaan.

### 2.6. Pengembangan Hipotesis

#### a. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan merupakan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas [3]. Kemampuan kerja sebagai karakteristik dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab karyawan yang dapat diperlihatkan hasil kinerja dan prestasinya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [13].

H<sub>1</sub> : Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.

### **b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dan teori [4]. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [2].

H<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau

### **c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi sebagai dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [5]. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [2].

H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau

### **d. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [6]. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan [14].

H<sub>4</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau

### **e. Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Di dalam perusahaan kinerja merupakan hal yang sangat penting. Setiap perusahaan menuntut karyawan untuk dapat memberikan kontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>5</sub>: Kemampuan, Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.

## **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan cara menjabarkan semua data yang dikumpulkan untuk gambaran objek. Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Lokasi penelitian dilakukan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah:

- a. Variabel Bebas: Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
- b. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kemampuan ( $X_1$ )	Kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik yang digunakan karyawan untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerja di PT Dami Mas Sejahtera.	1. Kecerdasan angka 2. Pemahaman verbal 3. Penalaran induktif 4. Penalaran deduktif 5. Daya ingat	<i>Likert</i>
Pelatihan ( $X_2$ )	Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh PT Dami Mas Sejahtera untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	1. Isi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Sikap dan keterampilan instruktur 4. Lama waktu pelatihan 5. Fasilitas penyampaian	<i>Likert</i>
Motivasi ( $X_3$ )	Motivasi adalah faktor pendorong perilaku karyawan dalam berperilaku baik dan semangat kerja dengan bekerja dengan giat agar mendapat prestasi yang diharapkan sesuai dengan tugas, kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan PT Dami Mas Sejahtera.	1. Fisiologis 2. Keamanan dan keselamatan 3. Sosial 4. Prestasi 5. Aktualisasi diri	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja ( $X_4$ )	Disiplin kerja adalah suatu bentuk kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh PT Dami Mas Sejahtera.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y).	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan PT Dami Mas Sejahtera sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	<i>Likert</i>

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan bantuan program SPSS 21 bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi variabel terikat yang berpengaruh terhadap variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan metode analisis data yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis

yaitu pengujian secara simultan (Uji F), pengujian secara parsial (Uji t), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan pengolahan data, peneliti menguji kualitas data dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas, pernyataan ini valid karena nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dimana  $r$  tabel 0,256. Pada uji reliabilitas, pernyataan pada penelitian ini reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* pada pernyataan tersebut lebih besar dari 0,60.

Kemudian peneliti melakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas, pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Dalam pengujian dilakukan pengujian normalitas data dengan metode grafik dimana histogram pada penelitian ini berbentuk kurva simetris dan grafik normal p-p plotnya menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuit data sepanjang garis diagonal. Sedangkan pada uji statistik kolmogrovsmirnov, nilai K-S lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Kemudian uji multikolonieritas dimana nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 10 sehingga data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolonieritas. Selanjutnya dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik *scatterplot* dimana titik-titik menyebar secara acak dan statistik uji glejser, nilai signifikan semua variabel bebas pada penelitian ini berada di atas 0,05 sehingga diketahui bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,619	,384		4,216	,000
1 Kemampuan	,377	,086	,485	4,393	,000
Pelatihan	-,085	,064	-,130	-1,329	,189
Motivasi	,309	,107	,383	2,897	,005
Disiplin	,045	,124	,049	,358	,721

Berdasarkan tabel 2 maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1.619 + 0.337 \text{ Kemampuan} - 0.085 \text{ Pelatihan} + 0.309 \text{ Motivasi kerja} + 0.45 \text{ Disiplin Kerja} \quad (1)$$

## 4.2. Uji Hipotesis

### a. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji f menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,627	4	1,157	17,080	,000 <sup>p</sup>
Residual	3,657	54	,068		
Total	8,284	58			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Kemampuan, Motivasi

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 3, dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  17,080 >  $F_{tabel}$  2,54 dan signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan begitu maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel bebas yaitu Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis acara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,619	,384		4,216	,000
1 Kemampuan	,377	,086	,485	4,393	,000
Pelatihan	-,085	,064	-,130	-1,329	,189
Motivasi	,309	,107	,383	2,897	,005
Disiplin	,045	,124	,049	,358	,721

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kemampuan dan variabel motivasi kerja >  $t_{tabel}$  yaitu 1,67 dengan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak, artinya variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riu.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lainnya <  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima, artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 <sup>a</sup>	,559	,526	,2602

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan data tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted*  $R^2$ ) yang diperoleh 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3. Pembahasan

#### Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial variabel Kemampuan menunjukkan nilai thitung sebesar  $4,393 > 1,67$  ttabel dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang artinya variabel Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Adanya pengaruh variabel kemampuan pada kinerja karyawan ini menunjukkan bahwa kemampuan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau sudah menerapkannya dengan baik oleh karyawannya, dapat dilihat dari jawaban responden yang ada, apabila karyawan memiliki kecerdasan angka, pemahaman verbal, pemahaman deduktif, pemahaman induktif dan daya ingat, maka akan mampu mendorong kinerjanya. Karyawan menggunakan keahlian dan pengalamannya dalam bekerja, mempunyai kesadaran yang tinggi dengan selalu mengembangkan diri dan karyawan juga berdiskusi dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [13]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa Kemampuan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [15].

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial variabel Pelatihan menunjukkan nilai thitung sebesar  $|-1,393| < 1,67$  ttabel dengan nilai signifikan  $0,189 > 0,05$ , yang artinya variabel Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Dalam hal ini pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan pelatihan yang diberikan pada karyawan PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau akan berdampak sama, karena yang mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan. Sehingga tidak semua karyawan yang bisa merasakan dampaknya dan menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [16]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [2].

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial variabel Motivasi menunjukkan nilai thitung sebesar  $2,897 > 1,67$  ttabel dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ , yang artinya variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja



Karyawan PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Cara pemimpin PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau memotivasi karyawan dapat dilihat dari jawaban responden, pimpinan memberikan upah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) Riau, bonus, tunjangan dan diberi sembako beras setiap bulannya dan memberikan fasilitas yaitu berupa rumah, listrik, air serta pemberian BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Dengan motivasi yang diberikan ini, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [17]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [18].

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai thitung sebesar  $0,358 < 1,67$  ttabel dengan nilai signifikan  $0,721 > 0,05$ , yang artinya variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Disiplin kerja secara parsial memberikan kontribusi yang tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Dikarenakan masih banyaknya karyawan yang datang dan pulang sebelum waktunya yang akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak berjalan secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [18]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [16].

### **Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Fhitung  $17,080 > F_{tabel} 2,54$  dan signifikannya  $0,000 < 0,005$ . Nilai koefisien determinasi (adjusted R2) yang diperoleh dapat dilihat bahwa ke-empat variabel yang diteliti yaitu Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh sekitar 52,6% terhadap Kinerja Karyawan PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau dan selebihnya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau, sedangkan variabel Kemampuan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.
- b. Secara simultan, keempat variabel bebas yaitu Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.
- c. Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R-Square* sebesar 0,526 yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 52,6% sedangkan sisanya 47,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat diusulkan beberapa saran seperti berikut ini :

- a. Bagi Perusahaan, dari keempat variabel, variabel Kemampuan yang paling dominan. Keahlian yang ada pada diri karyawan hendaknya diberikan beberapa pembelajaran seperti teori maupun secara praktik, sehingga karyawan dapat mengembangkan bakat yang dimiliki. Sedangkan dalam Pemberian motivasi hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan menjadi lebih baik serta mengupayakan program motivasi lain yang memiliki manfaat positif bagi peningkatan kinerja karyawan dimasa mendatang. Agar kebijakan perusahaan mampu motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu pemberian reward dan kesempatan mengembangkan karir yang lebih baik, lebih objektif, lebih adil dan merata kepada seluruh karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini yang memiliki hasil lebih signifikan dengan menambah variabel lain seperti variabel budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dan sebagainya.

## Referensi

- [1] I. K. Ardana, N. W. Mujiati, dan I. W. M. Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- [2] E. Siahaan, E. M. Simatupang, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, vol. 8, no. 2, p. 25, 2015.
- [3] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- [4] Sudirman, *Manajemen Pelatihan*, Medan: Unimed Press, 2014.
- [5] A. J. Djohan, *5 Pilar Kepemimpinan Di Abad 21*, Malang: Media Nusa Creative, 2016.
- [6] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- [7] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2012.
- [8] Sopiah, E. M. Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2018.
- [9] D. Sunyoto, Burhanudin, *Teori Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2015.
- [10] H. Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2013. [11] F. Agustini, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan: Madenatera, 2011.
- [11] R. Supomo, E. Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: YMARA WIDYA, 2018.
- [12] K. R. Arini, M. D. Mukzam dan I. Ruhana, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)," *Administrasi Bisnis*, vol. 22, no. 1, p. 8, 2015.

- [13] I. Arizal, Sutopo dan A. Rahmasari, “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya,” *Jurnal Manajemen Branchmark*, vol. 3, no. 3, p. 245, 2017.
- [14] A. H. Setiawan, H. Siagian, “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar,” *AGORA*, vol. 5, no. 3, p. 8, 2017.
- [15] E. Safitri, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *jurnal ilmiah manajemen*, vol. 1, no. 2, p. 7, 2013.
- [16] L. Agusta, E. M. Sutanto, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya,” *AGORA*, vol. 1, no. 3, 2013.
- [17] Y. K. Sari, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai,” *Tepak Manajemen Bisnis*, vol. VI, no. 2, p. 125, 2014.

