

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MERAPI UTAMA PHARMA SIDOARJO

Aditian Eko Saputro

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Email :

aditianekos@gmail.com

Abstrak

Di era globalisasi dengan persaingan yang ketat PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya Kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 72 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 42 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, angket dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

In the era of globalization with intense competition, PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo requires quality human resources, especially employee performance. This study aims to determine the effect of competence, compensation and work discipline variables on employee performance at PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo.

This study uses quantitative methods. The population in this study amounted to 72 employees. The number of samples used were 42 people with a sampling technique using probability sampling. Data was collected through interviews, questionnaires and observations. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data processing in this study using IBM SPSS Statistics 25.

The results of this study indicate that competence has a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance. Compensation, competence and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : Competence, Compensation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dunia bisnis semakin mengalami kemajuan yang sangat pesat. Perubahan-perubahan terjadi nyaris di seluruh sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali sektor ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi ini berdampak pada semakin kerasnya kompetisi bisnis yang dialami tiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk memaksimalkan tiap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, supaya perusahaan bisa bertahan serta berkompetisi. Sebesar apapun suatu perusahaan apabila tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kelangsungan usahanya tidak hendak bertahan lama.

Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan ataupun organisasi mempunyai kedudukan yang sangat berarti. Pengelolaan, perencanaan serta pengoorganisasian dilingkungan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan prosesnya. sumber daya manusia ataupun karyawan merupakan aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus wajib di jaga sebaik mungkin. Menurut Bintoro dan Daryanto, (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber

daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Pengoptimalan dan pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan. Perusahaan juga harus memiliki karyawan yang berkinerja baik untuk mencapai tujuan perusahaan. menurut Soedharmayanti dalam Ansory dan Indrasari (2018 : 209) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah kompetensi. Menurut Wibowo (2016: 104) yang menyatakan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik. Dengan demikian karyawan yang berkompeten adalah karyawan yang penuh

percaya diri karena memiliki keterampilan serta sikap positif dalam bidang pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Hasibuan dalam Ansory dan Indrasari (2018 : 231) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi secara adil dapat menjadikan karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Selain kompetensi dan kompensasi perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja karyawan. disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan ketertiban dan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Maka dari itu pimpinan perusahaan sebaiknya perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh kayawannya pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2016 : 193). Bisa dikatan semakin tinggi disiplin kerja maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan distribusi farmasi / alat kesehatan di Indonesia. Dalam menghadapi persaingan global seperti ini PT. Merapi Utama Pharma sendiri tidak dipungkiri bahwa dalam perusahaan tersebut masih belum maksimalnya kualitas dan kuantitas para karyawan PT. Merapi Utama Pharma, Dalam pengelolaan sumber daya manusianya juga menemui kendala baik dalam penerapan sistem kompetensi, kompensasi maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan, karena realisasi tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemampuan perusahaan dalam bertahan pada persaingan bisnis saat ini.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Terlambat
		Sakit	Tanpa Keterangan	Pulang Awal	
November	72	3	7	4	30
Desember	72	5	9	6	27
Januari	72	7	8	8	25
Februari	72	4	11	5	21
Maret	72	2	5	7	17
April	72	2	7	4	24

Sumber : Manager PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo

Tabel 1.1 diatas menjelaskan dalam absensi karyawan selama 6 bulan terakhir yang masih mengalami kenaikan dan penurunan. Dapat disadari bahwa masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin (mangkir) dari pekerjaannya atau tidak menunjukkan keinginannya hadir tepat waktu dan hadir secara rutin ditempat kerja, sehingga perusahaan menerapkan sistem potong gaji bagi karyawan yang terlambat maupun tanpa keterangan. Terkait dengan kompetensi, di perusahaan masih ada ketidaksesuaian pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan bidang atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Selain itu dalam pemberian kompensasi masih belum maksimal, seperti karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan

harapan perusahaan, karyawan tersebut belum mendapatkan kompensasi yang sesuai atau adil dan layak sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Dalam hal ini perusahaan menyadari bahwa faktor – faktor seperti kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul penelitian :

“PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MERAPI UTAMA PHARMA SIDOARJO “.

RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo ?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo ?
4. Adakah pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo ?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Ansory dan Indrasari (2018 : 59) manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu tentang bagaimana cara mengendalikan hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu

secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Scale dalam Sutrisno (2017: 202) menjelaskan bahwa secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompensasi

Menurut Siti Mujanah (2019 : 1) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Suparyadi (2015:217) menyatakan bahwa kompensasi yaitu semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

Disiplin Kerja

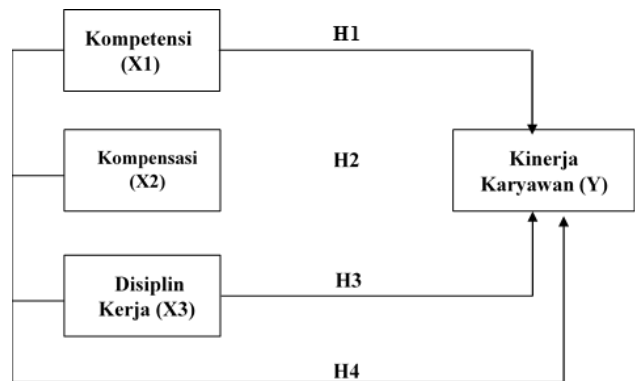
Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:193) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Kinerja

Menurut Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati (2019 : 134), Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode/waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Kasmir (2016 : 182), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo
2. H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo
3. H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo
4. H4 : Kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan kompetensi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2016 : 37) penelitian asosiatif kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh

antara dua variabel atau lebih. Dengan jumlah populasi sebanyak 72 orang karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo. Cara pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner dan jawabannya menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bernama PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo yang berada di Komp. Pergudangan Nila Alam, JL. Raya Waru No. 1A, Gudang No. 10, Sidoarjo, Krajan Kulon, Waru, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai dengan Mei 2021.

Jenis dan Sumber Data

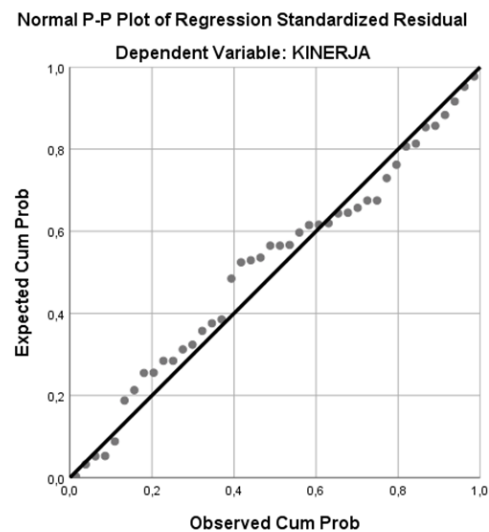
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo yang berjumlah 72 orang karyawan. Sedangkan sampel pada penelitian dihitung dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 42 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*.

Metode Analisis Data

Uji Normalitas



Gambar 4.1 Grafik Normalitas P-P Plot

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Pada grafik 4.2 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal yang berarti dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	0,770	1,299
	Kompensasi	0,763	1,311
	Disiplin Kerja	0,661	1,512

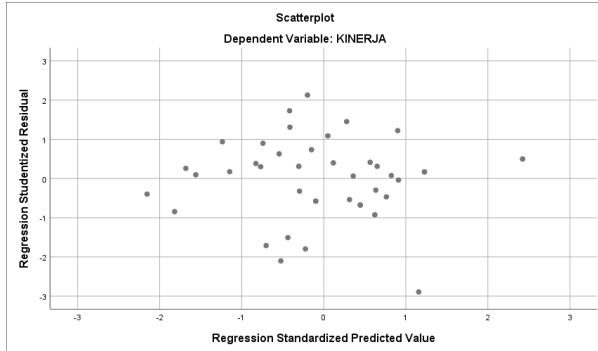
a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance lebih > 0,10

dan nilai VIF < dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot
Sumber: Data diolah SPSS 2021

Pada grafik 4.3 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dinyatakan tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,581	2,882		1,936	,060
	KOMPETENSI(X1)	,272	,085	,355	3,204	,003
	KOMPENSASI(X2)	,416	,126	,369	3,307	,002
	DISIPLIN KERJA(X3)	,292	,116	,300	2,510	,016

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Pada tabel 4.12 di atas merupakan hasil persamaan regresi linier berganda antara kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 5,581 + 0,272X_1 + 0,416X_2 + 0,292X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

X3 = Disiplin kerja

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

e = Standart error

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai (α) yang dihasilkan yaitu sebesar 5,581 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja karyawan ialah sebesar 5,581 atau lebih dari nol satuan.
2. Nilai koefisien kompetensi (β_1) sebesar 0,272 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja

karyawan sebesar 0,272 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai koefisien kompensasi (β_2) sebesar 0,416 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,416 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien disiplin kerja (β_3) sebesar 0,292 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,800 ^a	,640	,612	1,643	2,325
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA(X3), KOMPETENSI(X1), KOMPENSASI(X2)					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Pada tabel 4.13 dapat disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,640 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Merapi Utama

Pharma Sidoarjo jika di presentasikan ialah sebesar 64 % pengaruh dari variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 36 %.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.4 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,528	3	60,843	22,531	,000 ^b
	Residual	102,615	38	2,700		
	Total	285,143	41			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA(X3), KOMPETENSI(X1), KOMPENSASI(X2)						

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Pada tabel 4.14 dapat disimpulkan hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.5 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,581	2,882		1,936	,060
	KOMPETENSI(X1)	,272	,085	,355	3,204	,003
	KOMPENSASI(X2)	,416	,126	,369	3,307	,002
	DISIPLIN KERJA(X3)	,292	,116	,300	2,510	,016
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Pada tabel 4.15 dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa :

1. Uji parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < \text{dari } 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < \text{dari } 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,016 < \text{dari } 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel kompetensi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < \text{dari } 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 1 (H_1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo dinyatakan diterima. Hal

ini berarti semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh variabel tersebut dilihat dari Unstandardized Coefficients B memiliki nilai 0,272 yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Terdapat pengaruh pada variabel kompetensi yaitu pada indikator berkaitan dengan keterampilan. Bahwa pada penelitian ini keterampilan yang dimiliki karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Dapat dijelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sudah sangat baik sehingga karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Sri Rahayuningsih (2017) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < \text{dari } 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 2 (H_2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi

Utama Pharma Sidoarjo dinyatakan diterima. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka kinerja juga akan meningkat.

Pengaruh variabel tersebut dilihat dari Unstandardized Coefficients B memiliki nilai 0,416 yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Terdapat pengaruh pada variabel kompensasi yaitu pada indikator berkaitan dengan tunjangan. Bahwa pada penelitian ini karyawan menerima tunjangan dari perusahaan setiap tahunnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Mochammad Barok Triyo Alamsyah dan Endang Setyowati (2019) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0

ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 3 (H_3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo dinyatakan diterima. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja akan meningkat.

Pengaruh variabel tersebut dilihat dari Unstandardized Coefficients B memiliki nilai 0,292 yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja yaitu pada indikator berkaitan dengan etika kerja. Bahwa dalam penelitian ini karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama bekerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Putu Bagus Jaya Surayana Metra dan I. A. Nuh Kartini (2017) dimana hasil penelitiannya mengatakan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 4 (H_4)

kompetensi, kompensasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Siti Nur Rahmat dan Jafar Basalamah (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait dengan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel kompetensi berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo.
2. Pada variabel kompensasi berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo.

3. Pada variabel disiplin kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo.
4. Pada variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja berdasarkan hasil uji F (uji simultan) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Utama.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan
Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi para karyawan, memberikan kompensasi yang tinggi atau sesuai pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, dan

menerapkan disiplin kerja yang tinggi kepada karyawan.

2. Saran untuk karyawan

Karyawan mampu berkomunikasi dengan atasan / pimpinan terkait dengan kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja yang telah diberikan perusahaan, agar dapat tercapainya hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga diharapkan karyawan mampu bekerja sama dengan baik serta dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain atau variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, serta peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro dan Daryanto. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 6(9), 1689–1699.

Ansory, Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Wibowo, 2016. **Manajemen Kinerja, Edisi Kelima**, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Hasibuan, Malayu. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Mujanah, Siti (2019) **MANAJEMEN KOMPENSASI**. CV. Putra Media Nusantara (PMN). ISBN 978-602-1187-66-1

Suparyadi. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi

Hamali, Arif Yusuf. 2016. **Pemahaman Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS.

Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). **Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja**. Zifatama Jawa.

Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Alamsyah, M. B. T., & Setyowati, E. (2019). **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. UNITED INDO SURABAYA**. *JHP17: Jurnal Hasil Penelitian*, 4(01).

Purnama, C., & Kempa, S. (2016). **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Citrasurya Indoprima**. Jurnal.

Rahayuningsi, S. (2017). **PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT.**

Aquafarm Nusantara Semarang)

Sri Rahayuningsih. 702–711.

Metra, Putu Bagus Jaya Surayana.

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Auto Finance Di Surabaya." *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen* 2.2 (2017).

Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019).

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121–132.