

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANA PURNA INVESTAMA
KCU BCA VETERAN SURABAYA**

Oleh:

Dwiky Renggi Afandi

Email: dwikyafandi87@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945

Abstrak

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANA PURNA INVESTAMA
KCU BCA VETERAN SURABAYA**

Perusahaan PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya berlokasi di Jalan Veteran no 18-24 Krembangan Selatan Kecamatan Krembangan Surabaya. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan fasilitas gedung seperti *Building Operation & Maintenance Management Services, Engineering Services, Cleaning Services, Office Management*, dan *Outsourcing*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 34 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang di sebar dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,675 atau 67,5% yang artinya semua variabel bebas (Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin kerja) dapat menjelaskan terhadap variabel kinerja sebesar 67,5% sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dari penjelasan tersebut penulis menyarankan agar mempertahankan dan mengembangkan kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja agar lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan

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

Abstract

THE EFFECT OF COMPETENCE, COMPENSATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. DANA PURNA INVESTAMA KCU BCA VETERAN SURABAYA

PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya is located at Jalan Veteran no 18-24 South Krembangan, Krembangan District, Surabaya. This company is a company engaged in the management of building facilities such as Building Operation & Maintenance Management Services, Engineering Services, Cleaning Services, Office Management, and Outsourcing.

This study uses quantitative methods. The number of respondents in this study were 34 people with a sampling technique using probability sampling. Data was collected through questionnaires that were distributed and observations. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data processing in this study used IBM SPSS Statistics 20.

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. Competence, compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show a value of 0.675 or 67.5%, which means that all independent variables (Competence, Compensation and Work Discipline) can explain the performance variable of 67.5% while the remaining 32.5% is influenced by other variables outside of this study. From this explanation, the author suggests maintaining and developing competence, compensation and work discipline in order to better improve employee performance

Keywords: Competence, Compensation and Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Latar belakang

Di era globalisasi saat ini perkembangan perekonomian dari masa kemasa sangat pesat, dapat dirasakan dari semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat yang terjadi setiap tahunnya. Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya masyarakat harus bekerja keras untuk dapat memenuhi tuntutan hidupnya, dapat dilihat dari ketatnya persaingan baik dalam bekerja ataupun berbisnis. Dinegara berkembang seperti Indonesia, penyebab meningkatnya kebutuhan perekonomian adalah populasi yang semakin meningkat, lapangan kerja yang semakin terbatas dan meningkatnya angka pengangguran. Oleh sebab itu, untuk tetap bertahan dalam persaingan yang ketat dan kompetitif ini,

masyarakat atau sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kualitas yang unggul untuk dapat bersaing dan tetap bertahan.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, maka dari itu tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tujuan perusahaan dapat dicapai jika karyawannya dikembangkan dengan tepat. Karyawan akan menjadi lebih keras dalam bekerja dan berusaha mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Menurut Hasibun (2019;10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan. Perusahaan juga harus memiliki karyawan yang berkinerja baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk itu penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para karyawan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kompetensi. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017;140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kemampuan adalah bermacam-macam informasi, kemampuan dan cara berperilaku yang digunakan untuk memajukan pelaksanaan atau kondisi atau

karakteristik yang cukup atau bermutu tinggi, mampu memainkan pekerjaan tertentu. Hal ini mengandung pengertian bahwa Pertama, kemampuan merupakan perpaduan antara informasi, kemampuan, dan perilaku untuk lebih mengembangkan eksekusi. Kedua, tanda kemampuan yang kuat di sini adalah perluasan dalam pelaksanaan ke tingkat yang layak atau umumnya sangat baik. Ketiga, *blend and conduct* adalah arus kas untuk memberikan eksekusi

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Kompensasi perlu dibedakan dengan upah atau gaji. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi sedangkan kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima karyawan secara tetap. Menurut Hasibuan (2019;198), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Selain faktor kompetensi dan kompensasi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap aturan-aturan. Semakin disiplin karyawan maka dari itu semakin tinggi produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2019;193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya yang bergerak dalam bidang Pengelolaan Fasilitas Gedung (*Facility Management Services*) yang didukung oleh sumber daya manusia yang ahli di bidangnya seperti: *Building Operation & Maintenance Management Services, Engineering Services, Cleaning Services, Office Management, Outsourcing* dan lainnya. Dalam menghadapi persaingan global saat ini.

**Laporan Evaluasi Kinerja PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya
Bulan Januari – Maret Tahun 2022**

No	Devisi	Kegiatan	Jumlah (Orang)	Target	Realisasi
1	Cleaner	Penggelapan, Penyapuan, Pengisian Toilet Supplies, Pembuangan Sampah	18	100%	93%
2	Teknisi	Melaksanakan Pekerjaann pengoprasian, Perbaikan dan perawatan alat dan fisik gedung, Pemeliharaan rutin dan pemeliharaan perbaikan, Melakukan inspeksi dan Pencatatan (check list secara rutin)	6	100%	84%
3	Juru Parkir	Memeberikan pelayanan kepada semua kendaraan, Menjaga ketertiban, Mengelurkan kendaraan dengan aman dan lancar	3	100%	87%
4	Operator Telepon	Menerima dan menyampaikan informasi telepon, Menyambungkan telepon ke tujuan sesuai permintaan, Merekap catatan telepon masuk dan keluar untuk dilaporkan	2	100%	88%
5	Gondolaman	Menerapkan (K3) selama mengoperasikan gondola, Melaksanakan pemeriksaan gondola sebelum dioperasikan, Membuat laporan harian operasi	2	100%	87%
6	Butler	Pelayanan makanan dan minuman, Perawatan dan Pembersihan alat makan dan minum	2	100%	89%
7	Adminitras i	Melakukan pembukuan dasar, Merencanakan rapat, Mengatur dan menyediakan dokumen, Mengkordinasikan ruang kerja	1	100%	88%

Sumber : Manager PT. DPI KCU BCA Veteran Surabaya

Dari data tabel diatas menunjukkan kinerja pegawai PT. DPI KCU BCA Veteran Surabaya pada bulan Januari–Maret Tahun 2022, Devisi cleaner dapat merealisasikan target yang telah di tentukan perusahaan sebanyak 93%. Devisi teknisi dapat merealisasikan target yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 84%. Devisi juru parkir dapat merealisasikan target yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 87%. Devisi operator telepon dapat merealisasikan target yang telah ditentukan sebanyak 88%. Devisi gondolaman dapat merealisasikan target yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 87%. Devisi Butler dapat merealisasikan target yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 89%. Devisi adminitrasi dapat merealisasikan target yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 88%. Hal ini dapat memperlihatkan bahwa kinerja PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya masih belum maksimal. Kinerja karyawan pada PT. DPI KCU BCA Veteran Surabaya mengalami penurunan dikarenakan faktor kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja.

Berdasar uraian diatas yang 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 PT. DANA PURNA INVESTAMA KCU BCA VETERAN SURABAYA”**.

Kajian pustaka

Kompetensi

kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*),

keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari pemaparan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebuah keahlian dalam pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu dalam suatu pekerjaan tertentu.

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

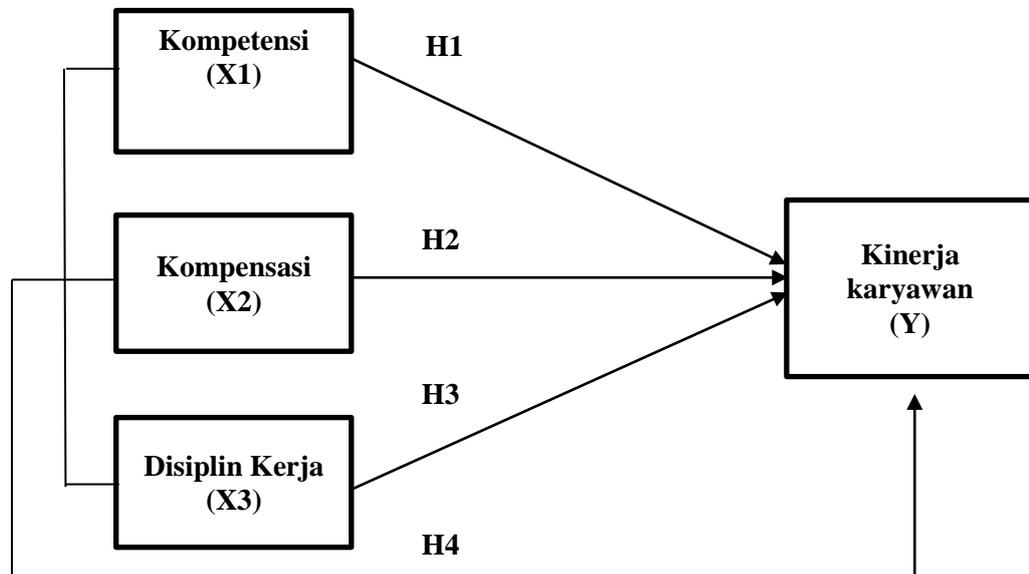
Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kinerja Karyawan

Kinerja kerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatujadi serba salah. Banyak manajer/kepala dinas tidak mengetahui krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja kerja Karyawan yang merosot. Pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk itu penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para karyawan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat.

Kerangka konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Metode penelitian

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Utama (2016: 43) penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.

Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas X1, X2, X3 terhadap variabel terikat Y. Terdapat variabel bebas (independent) yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3). Sedangkan variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran, Surabaya yang berjumlah 34 karyawan.

Jenis dan teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1) Observasi

Merupakan pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Dalam teknik pengumpulan data ini tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

2) Kuesioner (Angket)

Menurut Menurut Sugiyono (2016:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengisian kuesioner ini diukur menggunakan skala Likert dengan lima poin.

Definisi operasional variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat 2 jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu

1. Variabel dependen (Y)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara

kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2. Variabel independen (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja(X3).

a. Kompetensi (X1)

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017;140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

b. Kompensasi (X2)

Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

c. Disiplin Kerja (X3)

Menurut (Siagian, 2018: 24) disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri.

Teknik Analisis Data

Uji instrumen

Uji validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018;267).Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner

dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ untuk signifikan 5% $n =$ jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rTabel	Keterangan
Kompetensi	P1-P10	0,349	Valid
Kompensasi	P1-P8		
Disiplin Kerja	P1-P12		
Kinerja Karyawan	P1-P10		

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Sugiyono (2018;268). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil- hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha > 0,60$ maka reliabel Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	$><$	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,812	$>$	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,717	$>$	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (x3)	0,911	$>$	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	$>$	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik ketika model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menilai signifikannya.

Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,11519603
	Absolute	,103
Most Extreme Differences	Positive	,103
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,603
Asymp. Sig. (2-tailed)		,861
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah 2022

Dari tabel 4.13 diatas, diperoleh hasil pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* bahwa hasil dari *Unstandardized Residual* dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,861 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data *Residual* berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang mempunyai nilai korelasi nol antar sesama variabel independen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolonieritas dalam suatu model regresi bisa diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengujian multikolonieritas ialah apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolonieritas di antara variabel independen.

Nilai Variance Inflation Factor dan Nilai Tolerance

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,064	5,581		,191	,850		
Kompetensi	,359	,110	,381	3,271	,003	,797	1,255
Kompensasi	,504	,145	,380	3,477	,002	,905	1,105
disiplin kerja	,234	,075	,358	3,106	,004	,813	1,230

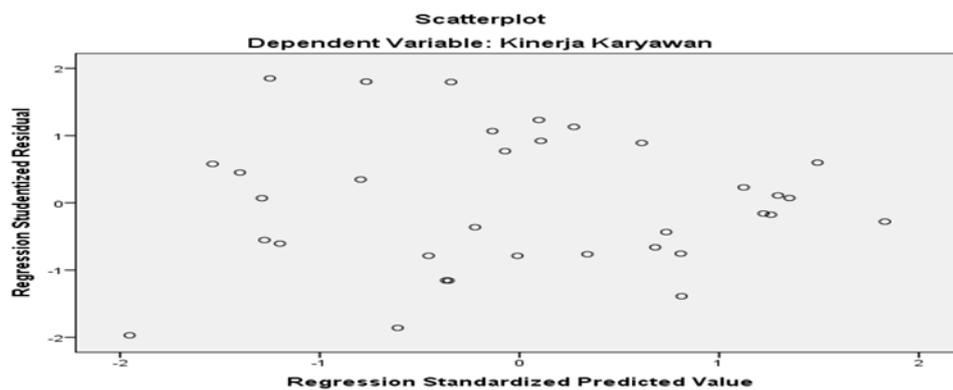
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2022

Pada tabel 4.10 dapat di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance > 0,10 yaitu variabel X1 = 0,797, variabel X2 = 0,905, dan variabel X3 = 0,813 dan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) heteroskedastisitas yaitu apabila penyebaran residual dari model regresi tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur misalnya (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan SRESID. Pada grafik scatterplot sumbu Y merupakan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.



Gambar Grafik Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas diketahui bahwa titik-titik data tersebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar dengan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Analisis Data

Analisis regresi linear berganda

Menurut Ghozali, Imam (2013:96) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variable dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua

atau lebih variable independen (X) dengan variable dependen (Y). Adapun pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20 sebagai berikut:

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,064	5,581		,191	,850		
Kompetensi	,359	,110	,381	3,271	,003	,797	1,255
Kompensasi	,504	,145	,380	3,477	,002	,905	1,105
disiplin kerja	,234	,075	,358	3,106	,004	,813	1,230

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2022

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,064 + 0,359 X_1 + 0,504 X_2 + 0,234 X_3 + e$$

1. Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa nilai konstanta (α) sebesar 1,064 mengandung arti bahwa nilai kinerja karyawan sama dengan 1,064 apabila nilai variabel: kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) adalah sama dengan nol
2. Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,359 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kompetensi (X_1), sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,359 satuan, Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

3. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,504 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kompensasi (X_2), satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,504 satuan, Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.
4. Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,234 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai disiplin kerja (X_3), satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,234 satuan, Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,643= 64,3% artinya variabelitas variabel independent kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 64,3% sedangkan 35,7% sisanya dijelaskan oleh variabel diluar model ini.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,675	,643	2,218
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja , kompensasi, kompetensi				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Hipotesis

Uji F simultan

Uji simultan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian dengan menggunakan distribusi F, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS v.20 :

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,327	3	102,442	20,815	,000 ^b
	Residual	147,644	30	4,921		
	Total	454,971	33			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja , kompensasi, kompetensi						

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai F hitung sebesar 20,815 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t parsial

Untuk menguji apakah ada hubungan signifikan dari variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji t. Pengujian uji t dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,064	5,581		,191	,850		
Kompetensi	,359	,110	,381	3,271	,003	,797	1,255
Kompensasi	,504	,145	,380	3,477	,002	,905	1,105
disiplin kerja	,234	,075	,358	3,106	,004	,813	1,230

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,271 > t_{tabel} 2,037$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kompetensi (X_1) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,477 > t_{tabel} 2,037$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kompetensi (X_2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,106 > t_{tabel} 2,037$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat ditarik simpulan mengenai pengaruh kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya.
4. Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya.

Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini:

1. Saran untuk perusahaan

Sebagai masukan akan lebih baik jika melakukan peningkatan terhadap motivasi kerja agar kinerja mampu secara maksimal dirasakan oleh karyawan dan akan berdampak baik pula pada kesuksesan mencapai tujuan dari perusahaan. Perlu untuk melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan dan keefektifan dalam bekerja, karena faktor ini mempengaruhi kinerja atau respon yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk membatasi atau mengurangi balas jasa yang diberikan kepada karyawannya agar kinerja tidak mengalami penurunan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya variabel Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja karyawan seperti variabel kompetensi, gaya

kepemimpinan dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf, Hamali (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Agustina et al. (2018). *Perkembangan Peserta Didik*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Dalg, Hamlan. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-journal Katalogis*.
- Edison, Anwar dan Komariyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Alfabeta: Bandung
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Emron, Yohny, Imas (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibun. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamali. (2016). *Strategi Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia: Academic mengelola karyawan*, Yogyakarta: Caps (center for Academic publishing service)
- Hartatik (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Marwansyah (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Moheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grasindo Persada.
- Nofi Nafiatul (2016). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.2, No.1, Mei 2016: 59-68
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Bandung: Alfabeta
- Robbins (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*: Penerbit Gaya Media
- Rozarie (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi)
- Sigian (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumia Aksara
- Simamora (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Siti, Jafar (2019). *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai pendapatan kota Makasar*. PARADOKS Jurnal ilmu ekonomi.(121-132)
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutama (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK dan R&D*. Surakarta: Fairus Media
- Sutarman (2012). *Buku Pengantar Teknologi Informasi* . Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E (2017) *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Keempat). Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Surabaya : CV. R.A.DE.Rozarie
- Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada