

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERNINI FURNITURE SURABAYA

Danuarta Ananda Panca H⁽¹⁾ dan Tan Evan Tandiyono⁽²⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
danuartapanca18@gmail.com dan tanevan@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

CV. Bernini Furniture Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pembuatan furniture yang terletak di Jl. Mayjen HR. Muhammad No. 33, Pradahkalikendal, Kec. Dukuhpakis, Surabaya, Jawa Timur. Ditinjau dari pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik pada suatu organisasi, hal ini tentu diharapkan dapat diterapkan sehingga dapat menambah peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Indikator dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hasil temuan analisis menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bernini Furniture Surabaya.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini bisnis semakin berkembang dengan pesat hal ini menyebabkan persaingan semakin ketat. Sumber daya manusia menjadi faktor bagi perkembangan suatu perusahaan, Sumber daya manusia juga mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sumber daya manusia akan berperan penting mengoptimalkan kinerjanya demi berjalanya organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal ada faktor-

faktor yang mempengaruhinya, antara lain kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja. Dengan adanya faktor-faktor tersebut dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014). Memiliki sumber daya manusia yang

berkompetensi merupakan sebuah keuntungan bagi sebuah perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkompetensi maka perusahaan akan lebih mudah dalam mengatasi setiap masalah-masalah yang akan datang, karena karyawan yang berkompetensi akan melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan dalam pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Kravetz dalam Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat (2017:20-21) bahwa kompetensi adalah sesuatu yang ditunjukkan seseorang di tempat kerja setiap hari.

Selain kompetensi ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi. Menurut Widodo dalam Ulfatin dan Triwiyanto, (2016:155) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.

Disiplin merupakan peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan yang wajib dipatuhi dan ditaati oleh setiap karyawan. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena produktif atau tidaknya kinerja akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya?
4. Apakah kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan

dan sebagainya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu bidang yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Spencer & Spencer, 1993).

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, imbalan yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pekerjaan mereka (Mangkunegara, 2015).

Disiplin Kerja

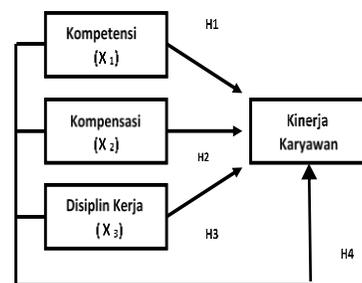
Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut

sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang ditulis oleh Mathis dan Jackson (2002:78) dijelaskan juga bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan dari apa yang telah diuraikan melalui kerangka konseptual maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bernini Furniture Surabaya.

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bernini Furniture Surabaya.

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bernini Furniture Surabaya.

H4 : Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bernini Furniture Surabaya.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data

konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden survei, populasi berjumlah 60 orang, Teknik Pengambilan sampel menggunakan teknik Nonprobability. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan realibel. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan antara lain Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah Uji F, uji T dan Koefisien Determinasi Berganda (R²).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari nilai validitas pada item, peneliti mengkorelasikan nilai item dengan total item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Hasil uji validitas item dan indikator variabel kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menghasilkan r hitung > dari r tabel (0,214). Maka dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menghasilkan nilai alpha cronbach lebih besar dari pada alpha cronbach's yang di syaratkan (0,60). Maka

dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada tabel diatas dinyatakan realibel.

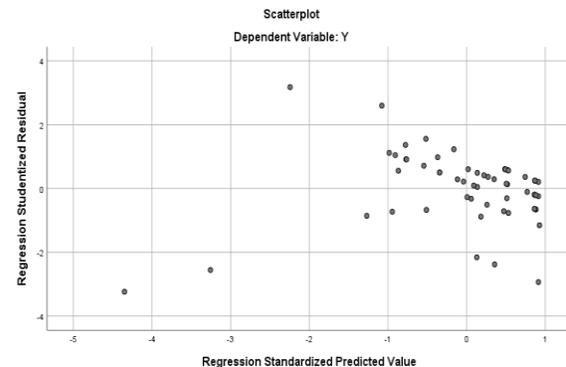
Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
X1	0,407	2,459	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,440	2,270	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	0,898	1,172	Tidak terjadi multikolinieritas

Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,10 (Nilai Tolerance > 0,10) dan lebih kecil dari 10 (VIF < 10), ini berarti data dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Bisa dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, selain itu titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai

Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.05 atau 5%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		sig
		B	Std. Error	
1	(Constant)	6,527	6,425	,011
	Kompetensi	,276	,057	,000
	Kompensasi	,197	,227	,000
	Disiplin Kerja	,014	,110	,898

Maka diantara variabel bebas Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) yang lebih dominan mempengaruhi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,276 dilihat dari nilai B pada tabel diatas.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Hasil Uji t

Model	t hitung	t tabel	t sig	keterangan
Kompetensi	4.833	1.6725	.00	Signifikan
Kompensasi	4.309	1.6725	.00	Signifikan
Disiplin Kerja	.218	1.6725	.89	Tidak Signifikan

1. Uji parsial variabel kompetensi menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial variabel kompensasi menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$,

dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Uji parsial variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sig $0,898 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	267,284	3	89,095	17,139	,000 ^b
Residual	291,116	56	5,198		
Total	558,400	59			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 17,139 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 . Nilai F hitung $(17,139) > f \text{ table } (2,77)$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,692 ^a	,479	,451

Nilai adjust R-square pada model bernilai 0,451 atau 45,1%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) sebesar 45,1% atau dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel

kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 45,1%, sedangkan sisanya 54,9% merupakan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui variabel kompetensi (X1) menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 4,833 dengan t tabel 1,67252. Jadi t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui variabel kompensasi (X2) menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel X2 mempunyai t hitung yakni 4.309 dengan t tabel 1,67252. Jadi t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai sig $0,898 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel X3 mempunyai t hitung yakni 0,218 dengan t tabel 1,67252. Jadi t hitung $<$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji f hitung sebesar 17,139 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai f hitung $17,139 >$ f tabel (2,77), dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Maka hasil pengujian yang telah diperoleh, peneliti dapat menarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima.
3. Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis tidak diterima.
4. Secara simultan Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bernini Furniture Surabaya. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Bagi CV. Bernini Furniture Surabaya, hasil penelitian ini dapat sebagai masukan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja, sekaligus memperbaiki apabila ada kekurangan dan kelemahan dalam pencapaian perusahaan selama ini.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan menambah atau mencari variabel bebas lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya. Dengan atau menggunakan metode lain dengan pembahasan yang mudah dipahami oleh pembaca agar pembaca mengerti maksud dan tujuan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA)* 8.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Risdakara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE
- Kravetz dalam Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat, (2017). *Kompetensi*. Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa, Karawang.
- Widodo, Suparno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di