

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya

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

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru Praja No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota SBY, Jawa Timur 60118

Korespondensi Email: tanevan@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Dalam hal peningkatan sumber daya manusia di perusahaan, perlu dilakukan evaluasi kinerja karyawan. Dengan penilaian kinerja karyawan, perusahaan memiliki data dan informasi pendukung untuk dijadikan evaluasi sumber daya manusia agar lebih baik lagi. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena akan mempengaruhi sebuah pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda karena sampel yang digunakan berupa kuesioner dengan jumlah 73 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.

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

ABSTRACT

In terms of improving human resources in the company, it is necessary to evaluate employee performance. By evaluating employee performance, companies have supporting data and information to evaluate human resources to make them even better. Employee performance is important in a company because it will affect the achievement desired by the company. The purpose of this study was to analyze the significant influence of work motivation, work discipline, and work environment simultaneously on the performance of employees in family companies in Surabaya. This study used a quantitative approach using multiple regression analysis because the sample used was a questionnaire with a total of 73 respondents. The results showed that some work motivation, work discipline, and work environment have a significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation, work discipline, and work environment have a significant effect on the performance of employees in family companies in Surabaya.

Keywords: Competence, Compensation, Work Discipline, Employee Performance, Family Company

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.

Kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena produktif atau tidaknya kinerja akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Agar aktivitas dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi supaya perusahaan dapat dikelola dengan baik dan benar. Kinerja karyawan yang berkompeten juga berkontribusi dalam menentukan kualitas, kuantitas dan pengetahuan tentang pekerjaan bagi suatu perusahaan Bintoro dan Daryanto (2017:105).

Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. 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. Kompetensi dapat dikatakan sebagai sesuatu yang ditunjukkan seseorang di tempat kerja setiap hari (Handoko, 2014:17).

Selain kompetensi ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi. kompensasi dapat berupa penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi perusahaan. Jika tidak ada kompensasi dalam sebuah perusahaan, maka karyawan yang berkompeten akan merasa

tidak bersemangat dan termotivasi. Supaya mendapatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tentunya tidak bisa dengan hanya mengandalkan kompensasi saja, tapi juga harus diiringi dengan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi (Ulfatin & Triwiyanto, 2016:155).

Disiplin merupakan peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan yang wajib dipatuhi dan ditaati oleh setiap karyawan. Disiplin kerja merupakan 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. Kedisiplinan karyawan juga berpengaruh bagi perusahaan. Pentingnya disiplin kerja yang ada dalam sebuah perusahaan akan dapat mempercepat tercapainya tujuan, dikarenakan karyawan akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak dapat melanggar peraturan tersebut. Maka dari itu perusahaan harus menekankan kedisiplinan kepada karyawannya (Sumadhinata, 2018:48).

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, 1993:122).

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang efektif akan merupakan bagian penting dari manajemen sumberdaya manusia karena akan menciptakan karyawan yang bersemangat dalam bekerja. Selain perusahaan yang memiliki sistem kompensasi yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Hasibuan, 2016:76).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan,

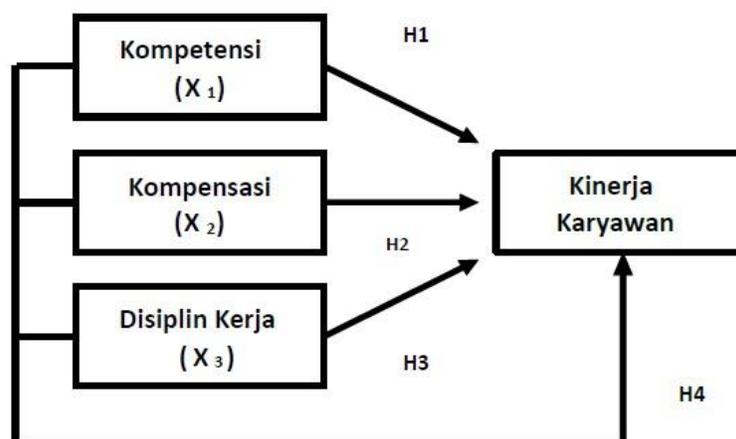
peraturan, dan nilainilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat 15 mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. 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 (Sutrisno, 2019:87).

Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkat sampai sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut sebagai “*level of performance*” (Vroom, 2001:83). Pencapaian dari “*succesfull role achievement*” yang diperoleh seseorang akan berasal dari perbuatannya. Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja (Porter & Lawler, 2001:152).

Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja atau prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang ditulis oleh dijelaskan juga bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2002:78).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka hasil jawaban survey yang disebarkan ke sampel penelitian dan analisis menggunakan teknik analisis statistik (Sugiono, 2018). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dipakai dalam penelitian ini akan diolah menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Dimana variable independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃), sedangkan variable dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan di CV. Bernini Furniture Surabaya. Waktu pelaksanaan yang dilakukan untuk penelitian ini selama 3 Bulan terhitung mulai di bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2022, dengan menggunakan metode sampling yang dimulai dari survey, pengumpulan data, olah/analisa data dan penyusunan laporan akhir.

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan CV. Bernini Furniture Surabaya. Untuk populasi dari Karyawan di CV. Bernini Furniture Surabaya sendiri berjumlah 60 orang. Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bernini Furniture Surabaya.

Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan observasi dan kuisisioner untuk mendapatkan data sekunder dan primer.

Metode analisis yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) program ini melakukan kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi Karakteristik Responden		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	55	91.67%
Perempuan	5	8.33%
Total	60	100.00%
Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 Tahun	34	56.67%
31-40 Tahun	22	36.67%
> 40 Tahun	4	6.67%
Total	60	100.00%
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD/SMP	1	1.67%
SMA/SMK	56	93.33%
Sarjana	3	5.00%
Total	60	100.00%
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	10	16.67%
1 - 3 Tahun	24	40.00%
> 3 Tahun	26	43.33%
Total	60	100.00%
Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	48	80.00%
Belum Menikah	12	20.00%
Total	60	100.00%

Berdasarkan Tabel 1. Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang (91,67%), berusia < 30 tahun sebanyak 34 orang (56,67%), berpendidikan SMA/SMK sebanyak 56 orang (93,33%), memiliki masa kerja terlama > 3 tahun sebanyak 26 orang (43,33%) dan status menikah sebanyak 48 orang (80%).

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan	Variabel	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,746	0,214	VALID	Kompensasi (X2)	X2.1	0,837	0,214	VALID
	X1.2	0,648	0,214	VALID		X2.2	0,853	0,214	VALID
	X1.3	0,623	0,214	VALID		X2.3	0,732	0,214	VALID
	X1.4	0,410	0,214	VALID		X2.4	0,758	0,214	VALID
	X1.5	0,676	0,214	VALID		X2.5	0,604	0,214	VALID
	X1.6	0,353	0,214	VALID	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,597	0,214	VALID
	X1.7	0,450	0,214	VALID		X3.2	0,518	0,214	VALID
	X1.8	0,469	0,214	VALID		X3.3	0,565	0,214	VALID
	X1.9	0,388	0,214	VALID		X3.4	0,650	0,214	VALID
	X1.10	0,437	0,214	VALID		X3.5	0,559	0,214	VALID
	X1.11	0,284	0,214	VALID		X3.6	0,636	0,214	VALID
	X1.12	0,719	0,214	VALID		X3.7	0,755	0,214	VALID
	X1.13	0,425	0,214	VALID		X3.8	0,669	0,214	VALID
	X1.14	0,303	0,214	VALID		X3.9	0,604	0,214	VALID
	X1.15	0,334	0,214	VALID		X3.10	0,638	0,214	VALID
	X1.16	0,545	0,214	VALID	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,752	0,214	VALID
	X1.17	0,765	0,214	VALID		Y.2	0,683	0,214	VALID
	X1.18	0,681	0,214	VALID		Y.3	0,743	0,214	VALID
	X1.19	0,658	0,214	VALID		Y.4	0,782	0,214	VALID
	X1.20	0,410	0,214	VALID		Y.5	0,828	0,214	VALID
	X1.21	0,719	0,214	VALID		Y.6	0,696	0,214	VALID
	X1.22	0,353	0,214	VALID		Y.7	0,748	0,214	VALID
	X1.23	0,450	0,214	VALID					
	X1.24	0,469	0,214	VALID					
	X1.25	0,581	0,214	VALID					
	X1.26	0,672	0,214	VALID					
	X1.27	0,344	0,214	VALID					
	X1.28	0,469	0,214	VALID					
	X1.29	0,380	0,214	VALID					
	X1.30	0,542	0,214	VALID					
	X1.31	0,778	0,214	VALID					

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 2. Diatas, maka dapat diketahui bahwa r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sementara jika r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Dari hasil uji SPSS 26 membuktikan bahwa hasil uji validitas dari masing-masing instrument variabel menunjukan semua Variabel telah dinyatakan Valid karena r hitung > r hitung yaitu lebih besar dari 0,214.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Cronbach's yang disyaratkan	Keterangan
Kompetensi	0,913	0,60	Realibel
Kompensasi	0,815	0,60	Realibel
Disiplin Kerja	0,812	0,60	Realibel
Kinerja Karyawan	0,866	0,60	Realibel

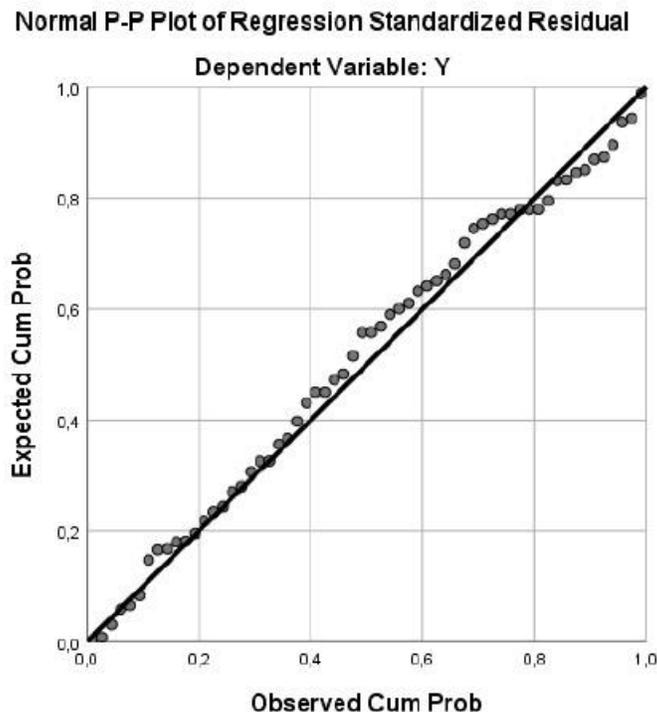
Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 3. Diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60. Setelah melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 26 dengan uji statistik Cronbach Alpha (A), menunjukan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini realibel karena nila dari Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Kolmogorov Smirnov	Probabilitas
0,050	0,093

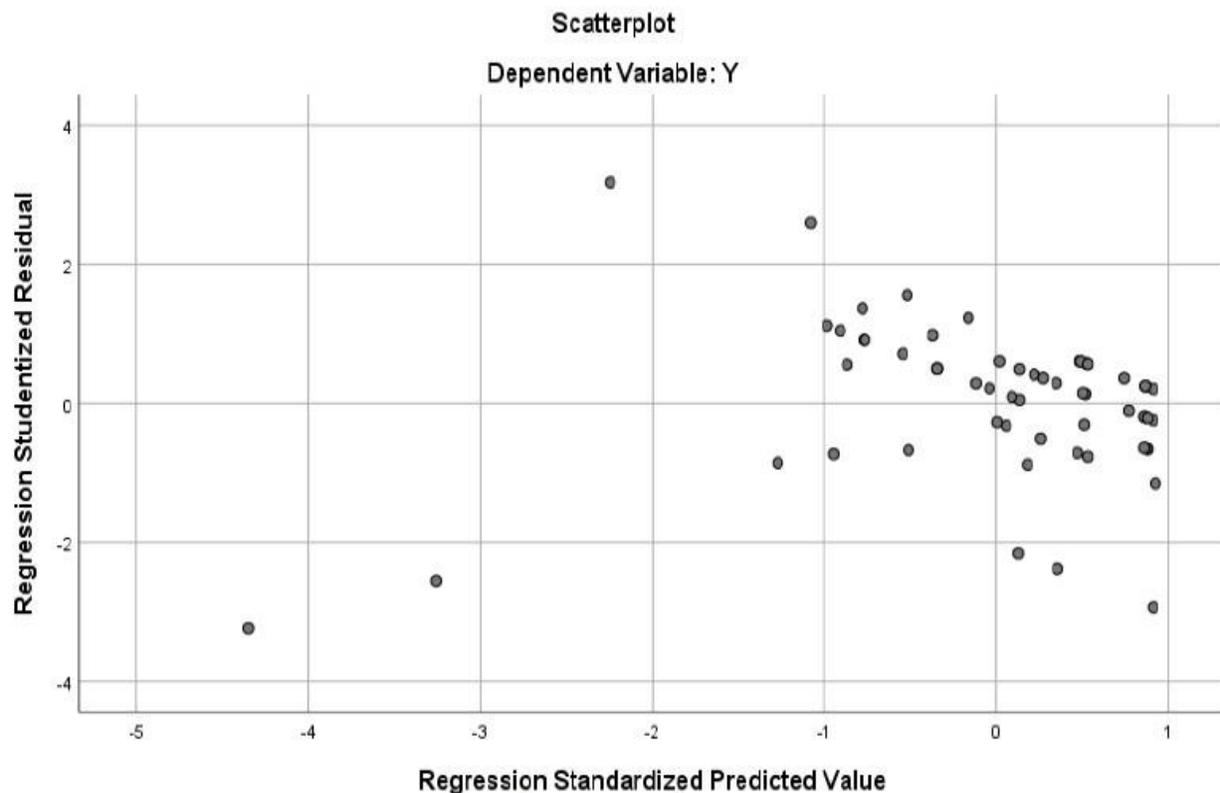


Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Gambar 2. Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 2. Diatas, maka dapat diketahui bahwa data tersebut terdistribusi normal atau tidak adalah Apabila nilai probabilitas lebih besar ($>$) dari 0,050 maka data terdistribusi secara normal. Apabila nilai probabilitas lebih kecil ($<$) dari 0,050 maka data tidak terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini Uji Normalitas memiliki asymp sig sebesar 0,093 karena asymp sig lebih besar daripada 0,050 maka dalam penelitian ini data berdistribusi Normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3. Diatas, maka dapat diketahui hasil Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas. Dapat diketahui bahwa grafik diatas dimana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini tidak ditemukanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	0,407	2,459	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Kompensasi (X ₂)	0,440	2,270	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Disiplin Kerja (X ₃)	0,898	1,172	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Pada Tabel 4. Diatas, menunjukan bahwa Variabel X₁ memiliki nilai Tolerance sebesar 0,407 dan VIF sebesar 2,459. Pada penelitian ini Variabel X₂ memiliki nilai Tolerance sebesar 0,440 dan VIF sebesar 2,270 sedangkan Variabel X₃ memiliki nilai Tolerance sebesar 0,898 dan VIF sebesar 1,172. Dari ketiga variabel diketahui bahwa nilai Tolerance berada di atas 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,527	6,425		1,016	,011
	Kompetensi	,276	,057	,731	4,833	,000
	Kompensasi	,197	,227	,362	4,309	,000
	Disiplin Kerja	,014	,110	,013	,218	,898
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,527 + 0,276 X_1 + 0,097 X_2 + 0,014 X_3$$

Berdasarkan Tabel 5. diatas, dari analisis regresi linier berganda maka didapat hasil adalah sebagai berikut:

1. $a = \text{konstanta} = 6,527$

Nilai konstanta sebesar 6,527 menunjukkan bahwa, apabila nilai variabel kinerja karyawan (Y), Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), sama dengan nol maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,527 satuan.

2. $b_1 = \text{koefisien regresi untuk Kompetensi } (X_1) = 0,276$

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,276 nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel Kompetensi (X_1) yang artinya jika nilai variabel Kompetensi (X_1), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,276 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

3. $b_2 = \text{koefisien regresi untuk Kompensasi } (X_2) = 0,197$

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,097 nilai (b_2) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel Kompensasi (X_2) yang artinya jika nilai variabel Kompensasi (X_2), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,097 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

4. $b_3 = \text{koefisien regresi untuk Disiplin Kerja } (X_3) = 0,014$

Nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,014 nilai (b_3) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel Disiplin Kerja (X_3) yang artinya jika nilai variabel Disiplin Kerja (X_3), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,014 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Maka diantara variabel bebas Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) yang lebih dominan mempengaruhi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,276 dilihat dari nilai B pada tabel diatas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi R^2

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

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Pada Tabel 6. diatas maka dapat disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai adjust R-square pada model bernilai 0,451 atau 45,1%. Hal ini dapat menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) sebesar 45,1% atau dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 45,1%, sedangkan sisanya 54,9% merupakan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Uji F (Uji Simultan)

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			

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan:

H_0 : tidak ada pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

H_a : ada pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika F hitung < F tabel H_a diterima jika F hitung > F tabel

Pada Tabel 7. Diatas maka dapat disimpulkan hasil dari uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,139 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F hitung (17,139) > f 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.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Uji t (Uji Parsial)

Model	t hitung	t tabel	t sig	keterangan
Kompetensi	4.833	1.67252	.000	Signifikan
Kompensasi	4.309	1.67252	.000	Signifikan
Disiplin Kerja	.218	1.67252	.898	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 8. diatas, dari uji t (uji parsial) maka didapat hasil adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuat kesimpulan menerima dan menolak, terlebih dahulu harus ditentukan nilai t table yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya df dan tingkat signifikan yang digunakan untuk menggunakan tingkat signifikan 5% dan nilai (df) sebesar $n-k$ ($60-4=56$) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,67252.
2. Uji Variabel Kompetensi (X_1)
Dapat diketahui variabel kompetensi (X_1) menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel X_1 mempunyai t hitung yakni 4,833 dengan t table 1,67252. Jadi t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji Variabel Kompensasi (X_2)
Dapat diketahui variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Variabel X_2 mempunyai t hitung yakni 4,309 dengan t table 1,67252. Jadi t hitung $>$ t table dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Uji Variabel Disiplin Kerja (X_3)
Dapat diketahui variabel Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan nilai sig $0,898 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Variabel X_3 mempunyai t hitung yakni 0,218 dengan t table

1,67252. Jadi t hitung $<$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam CV. Bernini Furniture, Surabaya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompetensi. Dari informari yang di dapat bahwa kompetensi karyawan bagian produksi CV. Bernini Furniture, Surabaya, pengetahuan tentang pekerjaan yang kurang maksimal di setiap divisi tertentu yang mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan ini. Maka dari itu saya melakukan pengujian dengan cara Uji t . Hasil uji t menyatakan bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel kompetensi (X_1) pada tabel hasil uji diperoleh t hitung untuk variabel X_1 sebesar 4,833. Dengan demikian kriterian pengambilan keputusannya adalah t hitung 4,833 $>$ t tabel 1,67252, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). dengan nilai sig 0.000 yang berarti bahwa ada pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam CV. Bernini Furniture, Surabaya kompetensi sangatlah mempengaruhi karyawan dimana dapat dilihat dari jawaban responden melalui kuisisioner. Antara lain seperti yang pertama saya percaya bahwa kemauan atau semangat untuk berusaha mencapai kinerja yang terbaik dengan menetapkan dengan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus adalah penting, di dalam perusahaan karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh agar pekerjaannya selesai dengan tuntas atau selesai dengan baik dan bertanggung jawab kepada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Yang kedua saya percaya bahwa kemauan bertindak melebihi tuntutan untuk mengetahui hal-hal baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja adalah penting, perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki pikiran yang kritis atau bisa menciptakan ide yang menarik agar dapat bekerja menyelesaikan pekerjaan secara cepat, karyawan yang memiliki ide yang inovatif akan dipertahankan oleh perusahaannya. Yang ketiga saya percaya bahwa kemauan memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri adalah penting, yaitu seorang karyawan harus bisa tumbuh berkembang di sekitar perusahaan atau

dalam bekerja yang nantinya bisa memberikan nilai positif kepada karyawan dan perusahaan. Dari jawaban inilah dapat dikatakan perusahaan ini perusahaan yang baik.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam CV. Bernini Furniture, Surabaya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Dari informari yang di dapat bahwa kompensasi karyawan bagian produksi CV. Bernini Furniture, Surabaya kurang, yang dimana pengetahuan tentang pekerjaan yang kurang maksimal di setiap divisi tertentu yang mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan ini. Maka dari itu saya melakukan pengujian dengan cara Uji t. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel kompensasi (X_2) pada tabel hasil uji diperoleh t hitung untuk variabel X_2 sebesar 4,309. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah t hitung 4,309 > t tabel 1,67252, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Di dalam CV. Bernini Furniture, Surabaya kompensasi sangatlah mempengaruhi karyawan yang dimana dapat dilihat dari jawaban responden melalui kuisisioner. Antara lain seperti saya percaya bahwa menerima imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standard yang ditentukan adalah penting, yang berarti seorang yang telah diberikan sebuah kompensasi atau imbalan yang sepadan adalah nilai yang baik dan nantinya juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Yang kedua saya percaya bahwa pemindahan posisi jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab yang lebih besar adalah penting, perusahaan sangat suka dengan seorang karyawan yang bisa bertanggung jawab besar setelah diberikan kenaikan jabatan dan nantinya juga memberikan nilai positif terhadap karyawan tersebut. Dari jawaban inilah dapat dikatakan bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang baik.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam CV. Bernini Furniture, Surabaya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Dari informasi yang di dapat bahwa disiplin kerja karyawan bagian produksi CV. Bernini Furniture, Surabaya kurang, yang dimana disiplin kerja yang kurang pengetahuan tentang pekerjaan yang kurang maksimal di setiap divisi tertentu yang mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan ini.

Maka dari itu saya melakukan pengujian dengan cara Uji t. hasil uji t menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel disiplin kerja (X_3) pada tabel hasil uji diperoleh t hitung untuk variabel X_3 sebesar 0,218. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah t hitung $0,218 < t$ tabel 1,67252, sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). dengan nilai signifikan 0,898 yang berarti bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan.

Di dalam CV. Bernini Furniture, Surabaya disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana dapat dilihat dari jawaban responden melalui kuisisioner. Antara lain seperti yang pertama saya percaya bahwa taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan adalah penting, yaitu perusahaan ingin memiliki seorang karyawan yang patuh terhadap waktu mulai kerja yang telah ditentukan perusahaan. Yang kedua saya percaya bahwa taat terhadap peraturan dasar tentang cara bertingkah dalam pekerjaan adalah penting, hal ini sangatlah memberikan nilai tambah bagi karyawan tersebut, dan perusahaan sangatlah menyukai dengan karyawan seperti ini. Dari jawaban inilah dapat dikatakan bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang baik.

Pengaruh Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Uji F dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh sama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari perhitungan analisa dimana variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) diperoleh F hitung $17,139 > F$ tabel (2,77) sehingga H_0 ditolak H_4 diterima yang berarti adanya pengaruh kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis 4 terpenuhi. Dari hasil kuisisioner yang dilakukan peneliti terhadap karyawan CV. Bernini Furniture, Surabaya ditemukan jika hasil dari ke 3 variabel, kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikatakan perusahaan ini adalah perusahaan yang baik saat ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bernini Furniture Surabaya. 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

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti bermaksud memberikan beberapa saran kepada perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya. Dalam penelitian ini mengandung implikasi agar kedepannya selalu memperhatikan kompetensi karyawannya karena nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. 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. Hasil penelitian ini menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya. Dalam penelitian ini mengandung implikasi agar kedepannya selalu

memperhatikan kompensasi karyawannya karena nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Disiplin Kerja adalah 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. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bernini Furniture Surabaya. Dalam penelitian ini mengandung implikasi agar kedepannya selalu memperhatikan disiplin kerja karyawannya karena nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
4. 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.
5. 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.

REFERENSI

- Anjani, A., (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), hal.1-10.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Bukit, B. Malusa, T. & Rahmat, A. (2017). *Kompetensi*. Karawang: Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa.
- Mangkunegara, AA. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Risdakara.
- Mathis, R. & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novianti, R. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Konektra Mandiri Palembang. Diss. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Prabowo, D. A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pertambangan (Studi Kasus: PT Kalimantan Prima Persada).
- Setyaningdyah, E. (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. Indonesia: Brawijaya University.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (2007). *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan *Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)* 8.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.