

Terbit online pada laman web jurnal : <https://jes-tm.org/>

Journal of Engineering Science and Technology Management

| ISSN (Print) 2088-4842 | ISSN (Online) 2442-8795 |



Article

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT. BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru

Syafriade Zulmi¹

¹Program Studi Kewirausahaan, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

E-mail: adezulmi1989@gmail.com (Corresponding author)

ARTICLE INFORMATION

Volume 2 Issue 1
Received: 15 Januari 2022
Accepted: 20 Februari 2022
Publish Online: 23 Maret 2022
Online: at <https://JESTM.org/>

Keywords

Competence
Compensation
Discipline
Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and competence on work discipline and its impact on employee performance at PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. By using quantitative research methods by conducting a survey of employees of PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. The sample in this study was 82 people. The research method used is a quantitative descriptive approach. The data collection used by the author in this study is a questionnaire. The data collected is primary data. Analysis of the data used is to use path analysis (path analysis). By using software SPSS 17.00 for windows. The results showed that there was a relationship between competence and work discipline, compensation and work discipline. And the effect of competence and compensation on employee performance. And the effect of work discipline on employee performance.

1. BACKGROUND

1.1 Pendahuluan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Perkembangan ini sudah dimulai saat adanya kerja sama dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Menurut Wibowo, (2012) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan. Sumber daya manusia di sini maksudnya adalah karyawan. Pencapaian kinerja karyawan sangat tergantung pada disiplin yang diterapkan oleh perusahaan dan karyawannya. Karena Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu dalam organisasi. (Dikutip dari: Sutrisno Edy, 2014: 88)

Dari sudut pandang manajemen, ada beberapa prasyarat agar tujuan organisasi dapat dikelola dengan efektif. Diantaranya para pemimpin organisasi harus menghayati dinamika, peluang dan ancaman dalam organisasi. Serta memperhatikan masalah kemasyarakatan yang lebih luas dan sumber-sumber input organisasi yang ada dikelola dengan berdaya guna dan berhasil guna dengan memperhatikan kekuatan serta kelemahan yang ada dan memanfaatkan peluang yang ada dengan sebaik-baiknya. Dengan menempatkan pegawai sesuai dengan posisi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, tentu saja akan memberikan dampak yang positif, diantaranya adalah:

- Meningkatnya semangat kerja, gairah kerja dan prestasi kerja.
- Terpeliharanya disiplin kerja, baik terhadap peraturan dan kebijakan, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. (Sastrohadiwiyo, 2005: 130).

Pada dasarnya disiplin kerja ini akan memberikan berbagai manfaat kepada perusahaan dan kepada karyawan itu sendiri, karena tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Singkatnya, disiplin kerja dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu mencapai kinerja

karyawan dan kinerja perusahaan yang maksimal (Dikutip dari, Sutrisno Edy, 2012: 87)

Bank BSI KC Arifin Ahmad adalah suatu organisasi yang bergerak dibidang jasa penghimpunan dan penyaluran dana. Pada pelaksanaan kegiatan perusahaan, masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah disiplin kerja karyawan. Seperti ketidakhadiran karyawan, keterlambatan dalam bekerja, dan lain sebagainya. Hal ini bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1: Tingkat Absensi Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah pegawai	Absensi				Jumlah hari kerja
			Alfa/ tahun	Sakit/ tahun	Izin/ tahun	jumlah	
1	2011	81 orang	56 hari	14 hari	18 hari	88 hari	285 hari
2	2012	82 orang	47 hari	26 hari	26 hari	99 hari	285 hari
3	2013	82 orang	50 hari	21 hari	16 hari	87 hari	285 hari
4	2014	81 orang	44 hari	24 hari	18 hari	86 hari	285 hari
5	2015	82 orang	53 hari	29 hari	29 hari	101 hari	285 hari

Sumber: PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan juga masih tinggi. Absensi karyawan ini merupakan cerminan dari pada disiplin karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan yang ada pada PT BSI KC Arifin Ahmad masih kurang disiplin.

Pada dasarnya banyak sekali faktor-faktor yang bisa menyebabkan kurang disiplinnya karyawan, diantaranya adalah pemberian kompensasi dan juga kemampuan karyawan (Dikutip dari: Hasibuan, 2009: 194). Permasalahan kompensasi yang diterima karyawan seperti pendapatan pokok, standar upah, kesejahteraan, keadilan, jaminan kerja dan pendapatan lain dalam bekerja. seperti kita contohkan salah satu indikator yaitu, apakah karyawan divisi micro marketing mendapatkan gaji 2.100.000 dari total pokok keseluruhan dan tambahan 400.000 uang bensin, dengan jam kerja dari jam 07:00 sampai jam 17:00 dan sering lebih dari jam itu tanpa uang lembur.

Berdasarkan pada gaji yang didapatkan sebagai kompensasi yang diterima karyawan, dan jika dibandingkan dengan jam kerja yang begitu panjang, maka ini menjadi beban tersendiri bagi karyawan. Selain itu pada akhir bulan karyawan biasanya akan melakukan *briefing* untuk memastikan pencapaian target yang telah ditetapkan untuk bulan tersebut, sehingga memakan waktu hingga melewati jam kerja yang ditetapkan.

Selain masalah kompensasi yang menyebabkan ketidakdisiplinan karyawan, maka masalah lainnya adalah masalah kemampuan karyawan dalam menjalankan disiplin kerja dan menjalankan tugas juga memiliki dampak terhadap pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Adapun permasalahan yang didapatkan pada Bank BSI KC Arifin Ahmad adalah banyaknya karyawan yang tidak

bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, seperti adanya karyawan yang berasal dari disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada pada bank. Berikut ini adalah daftar pendidikan karyawan pada BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru:

Tabel 1.2 Pendidikan Karyawan Pada BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	SMA	2 orang
2	D3 Akuntansi	4 orang
3	D3 Teknik	8 orang
4	S1 Manajemen/Akuntansi/ Ekonomi	33 orang
5	S1 Ilmu Pendidikan/ Teknik/ Hukum	35 orang
6 Jumlah		82 orang

Sumber: PT. BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru

Berdasarkan pada data di atas, maka masih banyak karyawan yang ada pada Bank BSI KC Arifin Ahmad yang bekerja tidak berdasarkan pada disiplin ilmu yang dimiliki, seperti ada yang memiliki disiplin ilmu pendidikan. Hal ini tentu saja tidak berhubungan dengan pekerjaan yang ada pada dunia perbankan. Sehingga mereka merasa terlalu terbebani dengan bekerja pada bank.

Dampak yang ditimbulkan dari karyawan yang tidak disiplin tentu saja sangat tidak baik bagi perusahaan, karena dengan karyawan yang tidak disiplin, seperti absensi yang tinggi akan mengurangi hari kerja karyawan tersebut. Karena tujuan utama dari disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. (Edy, 2014: 87).

Kinerja karyawan yang ada pada Bank BSI KC Arifin Ahmad ini terlihat dari jumlah nasabah yang ada pada BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Jumlah Nasabah Pada BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru

No	Jenis Akad	Jumlah Nasabah Tahun 2015
1	Simpanan Mudharabah	11.533
2	Pembiayaan Mudharabah	12
3	Pembiayaan Musyarakah	26
4	Pembiayaan Murabahah	1.463
5	Gadai Qardh	230
6	Pinjaman Qardh	48
Jumlah		13.332

Sumber : BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru

Melihat pencapaian yang telah dilakukan oleh

BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru, maka perlu dipertahankan atau ditingkatkan jumlah masyarakat yang menjadi nasabah. Oleh karena itu pihak manajemen bank harus mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tidak disiplin.

Melihat permasalahan tersebut, maka perusahaan harus mampu untuk memahami dampak dari kompetensi dan kompensasi terhadap disiplin karyawan, serta akibatnya terhadap kinerja perusahaan, karena berdasarkan pada hasil penelitian, didapatkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel Kompensasi dan kompetensi terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh:

Akmal, 2012, menyatakan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh, serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada pengembangan variabel dengan menambahkan variabel Kompetensi, serta model penelitian yang dimodifikasi.

Penambahan variabel kompetensi ini didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Safrizal (2014) mendapati bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pada Kinerja Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh.

Oleh sebab itu bertitik tolak dari gejala-gejala yang timbul dari latar belakang yang dikemukakan di atas untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru”**.

1.2 Research Purposes

Tujuan penelitian ini secara umum adalah Untuk menganalisis pengaruh dari Kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru

2. LITERATURE REVIEW

2.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal 2004: 309). Sedangkan Wiraawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan 2009: 5).

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian tujuan prestasi dan produktivitas kerja

yang mampu diraih oleh pegawai yang pada akhirnya berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus diperhatikan. Karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan, tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan.

Fathoni (2006: 126) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang yang secara pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan.

2.3 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2009). Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. (Ivancevich, 2006).

Kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya. (Hasibuan, 2009)

2.4 Pengertian Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi juga merupakan penentu status sosial didalam masyarakat. Kompensasi semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka (Gary Desler, 2007 : 46)

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. (Wibowo, 2008:134).

3 METHODOLOGY

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan melakukan survei terhadap karyawan PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Penelitian dilakukan sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi, maka penelitian menggunakan instrumen atau alat bantu berupa angket atau kuesioner, lembar ceklis, skala dan pedoman wawancara.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengambil data secara langsung atau sumber primer pada karyawan PT BANK BSI KC Arifin Ahmad dengan mengambil sampel untuk mewakili populasi yang ada dalam penelitian.

Data yang telah diperoleh dari penelitian akan digunakan untuk menguji hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan. Oleh karena itu data yang di dapat haruslah data yang bersifat benar, valid dan reliabel, karena data tersebut akan dipakai untuk mengambil kesimpulan dalam memecahkan masalah yang ada.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011:90) Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmadyang berjumlah 82 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dikarenakan pada jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, maka penulis mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan *metode sensus* atau sampel jenuh. Yaitu seluruh populasi menjadi sample. Adapun sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 82 orang.

C. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi pihak-pihak yang terlibat dalam proses penelitian. Menurut Nazir (2005) desain penelitian adalah: "Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian." Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa, desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti akan dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel) adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1) (Y_1) Disiplin Kerja
- 2) (Y_2) Kinerja
- 3) (X_1) Kompensasi
- 4) (X_2) Kompetensi

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Indikator
Disiplin Kerja (Y_1)	Menurut simamora (2004: 610) disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan keunggulan tim kerja dalam suatu organisasi.	1) Ketepatan waktu 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3) Tanggung jawab yang tinggi 4) Ketaatan terhadap aturan kantor	
Kinerja (Y_2)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Amstrong dan Baron, 1998: 15) (Dikutip dari Wibowo, 2014: 2)	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Jangka waktu 4) Kehadiran 5) Sifat koferatif 6) Inisiatif 7) Kerja sama Mangkunegara (2007: 74),	Ordinal
Kompetensi (X_2)	Kemampuan (<i>ability</i>) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2009).	1) Kecerdasan angka 2) Pemahaman verbal 3) Kecepatan persepsi 4) Penalaran induktif 5) Penalaran deduktif 6) Visualisasi spasial 7) Daya ingat	Ordinal
Kompensasi (X_1)	Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. (Wibowo, 2008:134).	1) gaji, 2) tunjangan, 3) cuti, 4) kendaraan, 5) prestasi kerja, 6) tunjangan, dan 7) lembur.	Ordinal

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan

penulis dalam penelitian ini yaitu Kuesioner. Dalam kuesioner ini digunakan skala Ordinal yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala Ordinal adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur. Jawaban dari kuesioner tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju= 5
S = Setuju = 4
KS = Kurang Setuju= 3
TS = Tidak Setuju = 2
STS= Sangat Tidak Setuju= 1

E. Teknik Analisa Data

Ketepatan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data dalam pengujian tersebut adalah kualitas data penelitian yang ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan hasil yang berkualitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pola kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghazali, 2005:45). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode validitas yaitu korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor kontruk atau variabel, masing–masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidanya dari *corrected item-total correlation*. Untuk menentukan suatu instrument penelitian valid atau tidak dapat, naka dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil r hitung dengan r tabel pada taraf signifikn α (0,05) dan df (n-k-1). Criteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realiabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. (Ghozali, 2005:41)

Kuesioner dikatakan andal (reliabel) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan program SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's alpha* (α). variabel dikatakan

reliabilitas jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,6.

F. Pengujian Hipotesis Analisis Jalur/ Path Analysis

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel maka digunakan metode analisis jalur yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Formula untuk analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Struktur I: } Y_1 &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\ \text{Struktur II: } Y_2 &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e \\ \text{Dimana : } Y_1 &= \text{Disiplin Kerja Kerja} \\ Y_2 &= \text{Kinerja} \\ X_1 &= \text{Kompetensi} \\ X_2 &= \text{Kompensasi} \\ a &= \text{Nilai Konstanta} \\ b &= \text{Nilai Koefisien Regresi} \\ e &= \text{Errorr (Faktor Pengganggu)}\end{aligned}$$

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran keuesioner, penulis menggunakan program komputer adalah *statistic for product and service solution* versi 17.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert.

Untuk menguji pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent, maka dapat digunakan uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali,2005:58). Uji t digunakan untuk melihat pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.secara parsial (secara individu). Caranya adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung \geq t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika t hitung \leq t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima (Firdaus, 2004: 87).

Koefisien Korelasi ialah pengukuran statistik Coparian atau asosiasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Biasanya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukan hubungan linear dan arah hubungan variabel secara acak. (Gozali,2006:77). Untuk mempermudah interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dapat dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kekuatan Korelasi

Nilai korelasi	keterangan
0	Tidak ada korelasi
>0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25 – 0,5	Korelasi cukup
>0,5 – 0,75	Korelasi kuat
>0,75 – 0,99	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Sumber: Siswono (2006: 73)

G. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Mengingat keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini focus dilakukan pada BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru Kantor Cabang Pekanbaru, mengingat Kantor Cabang Pekanbaru merupakan kantor utama yang bisa dijadikan objek penelitian dengan jumlah sampel yang memadai. Waktu penelitian ini adalah dari bulan Juni 2016 sampai dengan Agustus 2016.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kompetensi

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi, maka diberikan 10 (dua puluh empat) pernyataan mengenai indikator dari Kompetensi. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan responden terhadap Indikator pada Variabel Kompetensi

Butir Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata- Rata
X1.1	16	23	23	14	6	82	3.3527
	19.5%	28.0%	28.0%	17.1%	7.3%	100.0%	
X1.2	24	17	21	15	5	82	3.4878
	29.3%	20.7%	25.6%	18.3%	6.1%	100.0%	
X1.3	21	10	25	21	5	82	3.2561
	25.6%	12.2%	30.5%	25.6%	6.1%	100.0%	
X1.4	20	9	26	21	6	82	3.1951
	24.4%	11.0%	31.7%	25.6%	7.3%	100.0%	
X1.5	27	27	18	9	1	82	3.8537
	32.9%	32.9%	22.0%	11.0%	1.2%	100.0%	
X1.6	14	22	26	14	6	82	3.2927
	17.1%	26.8%	31.7%	17.1%	7.3%	100.0%	
X1.7	20	17	25	15	5	82	3.3902
	24.4%	20.7%	30.5%	18.3%	6.1%	100.0%	
X1.8	21	20	23	14	4	82	3.4878
	25.6%	24.4%	28.0%	17.1%	4.9%	100.0%	
X1.9	17	13	27	20	5	82	3.2073
	20.7%	15.9%	32.9%	24.4%	6.1%	100.0%	
X1.10	17	36	17	9	3	82	3.6707
	20.7%	43.9%	20.7%	11.0%	3.7%	100.0%	
Jumlah	197	194	251	152	46	820	3.3194
persentase	24.0%	23.7%	28.2%	18.5%	5.6%	100.0%	

Dari tabel pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel kompetensi, maka dapat disimpulkan bahwa: Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 24.0%, Responden

yang menyatakan setuju adalah sebanyak 23.7%, Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 28.2%, Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 18.5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 5.6%. Pada hasil akhir didapatkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3.3194. Hal ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. BSI KC Arifin Ahmadsudah cukup baik.

a. Kompensasi

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel 2. kompensasi, maka diberikan 5 (lima) pernyataan mengenai indikator dari kompensasi. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan responden terhadap Indikator pada Variabel Kompensasi

Butir Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata- Rata
X2.1	14	23	25	14	6	82	3.3049
	17.1%	28.0%	30.5%	17.1%	7.3%	100.0%	
X2.2	20	18	24	16	4	82	3.3659
	24.4%	22.0%	29.3%	19.5%	4.9	100.0%	
X2.3	17	18	25	16	6	82	3.3659
	20.7%	22.0%	30.5%	19.5%	7.3%	100.0%	
X2.4	24	15	22	15	6	82	3.439
	29.3%	18.3%	26.8%	18.3%	7.3%	100.0%	
X2.5	17	22	22	15	6	82	3.3537
	20.7%	26.8%	26.8%	18.3%	7.3%	100.0%	
Jumlah	95	92	118	78	27	410	3.3658
Persentase	23.17%	22.44%	28.78%	19.02%	6.59%	100.00%	

Dari tabel pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa: Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 23.17%, Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 22.44%, Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 28.78%, Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 19.2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 6.59%. Dari data tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan responden adalah sebesar 3.3658. Hal ini menunjukkan kompensasi yang diberikan oleh PT BSI KC Arifin Ahmadsudah cukup baik dalam persepsi karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan sementara dari tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa mereka cukup setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel kompensasi. sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ditetapkan oleh PT BSI KC Arifin Ahmadsudah cukup sesuai dengan harapan karyawan.

b. Disiplin

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel disiplin, maka diberikan 10 (sepuluh) pernyataan mengenai indikator dari disiplin. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel disiplin, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan responden terhadap Indikator pada Variabel Disiplin

Butir Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata- Rata
Y1.1	14	23	25	14	6	82	3.3049
	17.1%	28.0%	30.5%	17.1%	7.3%	100.0%	
Y1.2	20	18	24	16	4	82	3.4146
	24.4%	22.0%	29.3%	19.5%	4.9%	100.0%	
Y1.3	19	21	23	14	5	82	3.4268
	23.2%	25.6%	28.0%	17.1%	6.1%	100.0%	
Y1.4	15	14	27	21	5	82	3.1585
	18.3%	17.1%	32.9%	25.6%	6.1%	100.0%	
Y1.5	11	20	24	21	6	82	3.1098
	13.4%	24.4%	29.3%	25.6%	7.3%	100.0%	
Y1.6	14	23	26	14	5	82	3.3293
	17.1%	28.0%	31.7%	17.1%	6.1%	100.0%	
Y1.7	20	18	25	17	2	82	3.4512
	24.4%	22.0%	30.5%	20.7%	2.4%	100.0%	
Y1.8	19	9	25	22	7	82	3.1341
	23.2%	11.0%	30.5%	26.8%	8.5%	100.0%	
Y1.9	11	20	24	21	6	82	3.1098
	13.4%	24.4%	29.3%	25.6%	7.3%	100.0%	
Y1.10	11	20	24	21	6	82	3.1098
	13.4%	24.4%	29.3%	25.6%	7.3%	100.0%	
Jumlah	154	186	247	181	52	820	3.2549
persentase	18.8%	22.7%	30.1%	22.1%	6.3%	100.0%	

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi person dari setiap item pernyataan dalam setiap variabel, maka dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas semua item masing-masing variabel, maka hasilnya $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df:82 = 0.2146$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

Dari tabel pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel disiplin, maka dapat disimpulkan bahwa: Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 18.8%, Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 22.7%, Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 30.1%, Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 22.1%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 6.3%. Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa tanggapan responden memiliki rata-rata 3.2549. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka cukup disiplin dalam bekerja.

c. Kinerja

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja, maka diberikan 9 (sembilan) pernyataan mengenai indikator dari kinerja. Hasil dari tanggapan responden terhadap

variabel kinerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan responden terhadap Indikator pada Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata- Rata
Y2.1	14	29	25	14	0	82	3.5244
	17.1%	35.4%	30.5%	17.1%	0.0%	100.0%	
Y2.2	14	28	25	15	0	82	3.5
	17.1%	34.1%	30.5%	18.3%	0.0%	100.0%	
Y2.3	19	16	25	22	0	82	3.6829
	23.2%	19.5%	30.5%	26.8%	0.0%	100.0%	
Y2.4	19	16	25	22	0	82	3.3902
	23.2%	19.5%	30.5%	26.8%	0.0%	100.0%	
Y2.5	11	26	24	21	0	82	3.3293
	13.4%	31.7%	29.3%	25.6%	0.0%	100.0%	
Y2.6	14	23	25	14	6	82	3.3049
	17.1%	28.0%	30.5%	17.1%	7.3%	100.0%	
Y2.7	14	23	25	15	5	82	3.3171
	17.1%	28.0%	30.5%	18.3%	6.1%	100.0%	
Y2.8	23	19	23	13	4	82	3.5366
	28.0%	23.2%	28.0%	15.9%	4.9%	100.0%	
Y2.9	19	9	25	22	7	82	3.1341
	23.2%	11.0%	30.5%	26.8%	8.5%	100.0%	
Jumlah	147	189	222	158	22	738	3.4133
persentase	19.9%	25.6%	30.1%	21.4%	3.0%	100.0%	

Dari tabel pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa: Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19.9%, Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 25.6%, Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 30.1, Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 21.4%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 3.0% . Dengan melihat pada tabel tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad adalah sebesar 3.4133. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan sudah memiliki kinerja yang cukup baik.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan validitas adalah dengan menggunakan korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity analysis dengan nilai korelasi. Berikut ini adalah tabel hasil uji Validasi

Tabel 4.9 Uji Validitas

Variabel	No	N	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Kompetensi (X ₁)	X1.1	82	0.680	0.2146	Valid
	X1.2	82	0.638	0.2146	Valid
	X1.3	82	0.589	0.2146	Valid
	X1.4	82	0.632	0.2146	Valid
	X1.5	82	0.219	0.2146	Valid
	X1.6	82	0.708	0.2146	Valid
	X1.7	82	0.737	0.2146	Valid
	X1.8	82	0.645	0.2146	Valid
	X1.9	82	0.612	0.2146	Valid
	X1.10	82	0.222	0.2146	Valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	82	0.765	0.2146	Valid
	X2.2	82	0.753	0.2146	Valid
	X2.3	82	0.721	0.2146	Valid
	X2.4	82	0.668	0.2146	Valid
	X2.5	82	0.518	0.2146	Valid
Disiplin (Y ₁)	Y1.1	82	0.708	0.2146	Valid
	Y1.2	82	0.555	0.2146	Valid
	Y1.3	82	0.700	0.2146	Valid
	Y1.4	82	0.473	0.2146	Valid
	Y1.5	82	0.664	0.2146	Valid
	Y1.6	82	0.533	0.2146	Valid
	Y1.7	82	0.583	0.2146	Valid
	Y1.8	82	0.491	0.2146	Valid
	Y1.9	82	0.664	0.2146	Valid
	Y1.10	82	0.664	0.2146	Valid
Kinerja (Y ₂)	Y2.1	82	0.761	0.2146	Valid
	Y2.2	82	0.787	0.2146	Valid
	Y2.3	82	0.720	0.2146	Valid
	Y2.4	82	0.560	0.2146	Valid
	Y2.5	82	0.328	0.2146	Valid
	Y2.6	82	0.765	0.2146	Valid
	Y2.7	82	0.761	0.2146	Valid
	Y2.8	82	0.722	0.2146	Valid
	Y2.9	82	0.502	0.2146	Valid
Valid N (listwise)		82			

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi person dari setiap item pernyataan dalam setiap variabel, maka dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas semua item masing-masing variabel, maka hasilnya $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df:82 = 0.2146$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

2. Uji Reliability

Dalam pengujian ini Batasan nilai adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom Reliability Statistics (Cronbach's Alpha). Dan diketahui nilai reliabilitas ke lima variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Berikut ini adalah hasil Uji Reliability

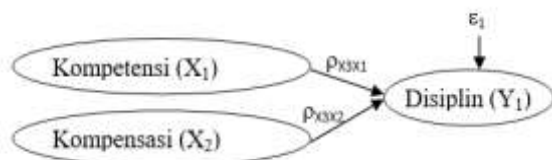
Tabel 4.10 Uji Reliability

No	Variabel	Jumlah Item Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kompetensi (X ₁)	10	0.774	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	5	0.715	Reliabel
3	Disiplin (Y ₁)	10	0.805	Reliabel
4	Kinerja (Y ₂)	9	0.831	Reliabel

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, maka nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kompetensi (X₁) (0.744), Kompensasi (X₂) (0.715), Disiplin (Y₁) (0.805), Kinerja (Y₂) (831). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

C. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis tentang pengaruh Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru, dilakukan dengan mengamati nilai Standardized Coefficients pada hasil regresi dengan menggunakan SPSS 17.00 for windows. Adapun hasil untuk substruktur I adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Sub Struktur I

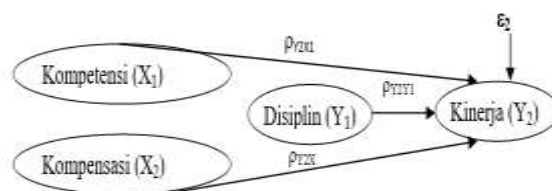
Untuk menentukan nilai ϵ_1 , maka dapat dicari dengan persamaan sebagai berikut:

$$\rho_{X3}\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2_{y.x1..x2}} = \sqrt{1 - 0.671} = \sqrt{0.329} = 0.57$$

Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \rho_{X3}\epsilon_1$$

$$Y_1 = 0.203X_1 + 0.666X_2 + 0.573\epsilon_1$$



Gambar 4.3 Sub Struktur II

Berdasarkan pada gambar tersebut, maka dapat dibentuk persamaannya adalah sebagai berikut: Struktur II: $Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon_2$

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.00 for windows, maka didapatkan hasil pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Tabel Coefficients Sub Struktur II

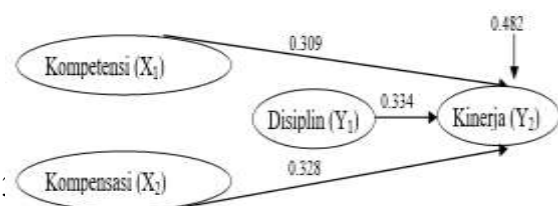
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.038	1.917		1.063	.291				
Kompetensi	.285	.074	.309	3.978	.000	.755	.411	.317	.494
Kompensasi	.514	.154	.328	3.341	.001	.810	.354	.162	.366
Disiplin	.306	.067	.334	3.511	.001	.803	.369	.160	.329

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel hasil uji t, maka dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada signifikansi 5%) dengan persamaan $n-k-1$; $\alpha/2 = 82-2-1$; $0.05/2 = 879$; $0.025 = 1.990$. dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Diketahui $t_{hitung} (3.978) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.
2. Diketahui $t_{hitung} (3.341) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.
3. Diketahui $t_{hitung} (3.511) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Dengan hasil perhitungan tersebut, maka dapat dibentuk sub struktur II sebagai berikut:



Gambar 4.4 Perhitungan Sub Struktur II

Untuk menentukan nilai ϵ_2 , maka dapat dicari dengan persamaan sebagai berikut:

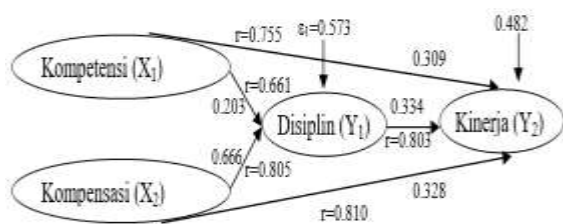
$$\rho_Y \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2_y} = \sqrt{1 - 0.767} = 0.482$$

Dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Struktur II: } Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Struktur II: } Y_2 = 0.309X_1 + 0.328X_2 + 0.334Y_1 + \epsilon_2$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada sub struktur I dan sub struktur II, maka dapat dibentuk struktur baru, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.5 Struktur Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap disiplin dan Kinerja

Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0.203X_1 + 0.666X_2 + 0.573\varepsilon_1$$

$$Y_2 = 0.309X_1 + 0.328X_2 + 0.334Y_1 + 0.482\varepsilon_2$$

1. Pengaruh dari Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut, maka dapat dilakukan uji hipotesis, yaitu sebagai berikut: Diketahui t_{hitung} (2.285) > t_{tabel} (1.990) dengan nilai sig. 0.025 < 0.05. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.203². Adapun nilai korelasinya adalah sebesar 0.661. Yang menunjukkan Korelasi kuat antara kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh dari Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut, maka dapat dilakukan uji hipotesis, yaitu sebagai berikut: Diketahui t_{hitung} (7.485) > t_{tabel} (1.990) dengan nilai sig. 0.025 < 0.05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.666². Adapun nilai korelasinya adalah sebesar 0.805. Yang menunjukkan Korelasi sangat kuat antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh dari Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut, maka dapat dilakukan uji hipotesis, yaitu sebagai berikut: Diketahui t_{hitung} (3.978) > t_{tabel} (1.990) dengan nilai sig. 0.000 < 0.05. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.309². Adapun nilai korelasinya adalah sebesar 0.755. Yang menunjukkan Korelasi kuat antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh dari Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut, maka dapat dilakukan uji hipotesis, yaitu sebagai berikut: Diketahui t_{hitung} (3.341) > t_{tabel} (1.990) dengan nilai sig. 0.001 < 0.05. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.328². Adapun nilai korelasinya adalah sebesar 0.810. Yang menunjukkan Korelasi kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut, maka dapat dilakukan uji hipotesis, yaitu sebagai berikut: Diketahui t_{hitung} (3.511) > t_{tabel} (1.990) dengan nilai sig. 0.001 < 0.05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.334². Adapun nilai korelasinya adalah sebesar 0.803. Yang menunjukkan Korelasi kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan Dan Implementasi

a. Pembahasan

Adapun pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru

Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut, maka dapat dilakukan uji hipotesis, yaitu sebagai berikut: Diketahui t_{hitung} (2.285) > t_{tabel} (1.990) dengan nilai sig. 0.025 < 0.05. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.203². Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2009: 194), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayu, (2016), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi atau kemampuan terhadap disiplin kerja karyawan pada PTPN V Sei Galuh Kec. Tapung Kabupaten Kampar.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Disiplin Karyawan Pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru

Diketahui $t_{hitung} (7.485) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.025 < 0.05$. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.666^2

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2009: 194), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryadi, 2012, Putu Agus Candra Mahardika, dkk, 2016, Zaldi Akmal, dkk, 2012. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh dari Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Diketahui $t_{hitung} (3.978) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.309^2 .

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dari kompetensi dengan kinerja. Hal ini sesuai dengan konsep teori yang disampaikan oleh Tiffin dan Mc. Cornick (2003: 62), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dandy Rahman, Sri Wahyu Lely, Chairul Soleh, 2014, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh dari Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Diketahui $t_{hitung} (3.341) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.328^2 .

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. mempengaruhi kinerja karyawan. Tiffin dan Mc. Cornick (2003: 62)

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaldi Akmal, dkk, 2012, Brigita Ria Tumilaar, 2015, Muhamad Rizal,

2015. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru.

Diketahui $t_{hitung} (3.511) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.334^2

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang Menurut Tiffin dan Mc. Cornick (2003: 62), yang menyatakan variabel individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, disiplin, etos kerja serta faktor individu lainnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Iman Tindow, 2014, Putu Agus Candra Mahardika, dkk, 2016, yang menunjukkan bahwa terdapat 5.

Pengaruh dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Implementasi

Implementasi ini diberikan kepada perusahaan, mengenai kompetensi dan kompensasi yang merupakan variabel bebas pada penelitian ini. Adapun implementasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi ini berkaitan dengan tingkat kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan kemampuan karyawan tersebut, agar setiap tugas yang diberikan kepada karyawan bisa terlaksana dengan baik. Untuk itu terdapat beberapa hal yang bisa direkomendasikan kepada perusahaan, yaitu:

- a) Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuannya cenderung akan tidak menyukai pekerjaan, sehingga mereka tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan akan sering terjadi pelanggaran disiplin kerja, seperti tingkat absensi, tingkat pelanggaran SOP, dan lain sebagainya. Sehingga kinerja yang diharapkan tidak bisa terlaksana dengan baik.
- b) Memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, sehingga mereka memiliki kemampuan yang

baik, dan sesuai dengan pekerjaan yang akan mereka hadapi.

- c) Melakukan penilaian (evaluasi) terhadap kemampuan kerja karyawan, dengan melakukan evaluasi ini, maka perusahaan bisa memberikan pelatihan yang khusus kepada karyawan, sehingga bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawan tersebut.

2. Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi ini berkaitan dengan imbalan kerja yang diterima oleh karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu ada beberapa hal yang bisa direkomendasikan kepada perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a) Imbalan kerja atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan kinerja dan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, sehingga kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan, maka karyawan akan merasa harus melakukan peningkatan kerja.
- b) Imbalan kerja atau kompensasi harus disesuaikan dengan keadaan pertumbuhan ekonomi, dan harga barang pokok. Dengan disesuaikannya kompensasi yang diterima karyawan, maka diharapkan kebutuhan mereka akan lebih terpenuhi.
- c) Pemberian insentif dan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, maka akan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang terbaik untuk mendapatkan bonus tersebut.
- d) Pemberian bonus kerja kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, sehingga akan mendorong karyawan untuk meningkat kinerja mereka. Bonus tersebut bisa saja dengan memberikan hadiah.

c. Variabel Disiplin Kerja

Untuk variabel disiplin kerja ada beberapa hal yang bisa direkomendasikan kepada perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a) Pemberian sanksi yang sesuai dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran disiplin kerja, sehingga karyawan merasa takut dan enggan untuk melakukan kesalahan atau pelanggaran disiplin kerja.
- b) Pemberian sanksi yang lebih bersifat memberitakan kepada orang lain, seperti membuat papan skor bagi yang terlambat, memberikan kartu nama yang ditulis "saya telat 5 menit atau 10 menit dan seterusnya", atau saya karyawan yang hobi malas-malasan. Dengan kartu nama tersebut, maka karyawan akan merasa malu untuk melakukan pelanggaran disiplin kerja.
- c) Penundaan kenaikan pangkat atau jabatan, bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran

disiplin kerja, maka perusahaan bisa menerapkan penundaan kenaikan jabatan.

- d) Memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang bagus, sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja.

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, maka tidak terlepas dari sebuah keterbatasan yang dimiliki, baik saat penulisan proposal dan hasil penelitian, maupun pada saat melakukan pengamatan langsung di lapangan. Adapun keterbatasan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.
2. Variabel yang mempengaruhi disiplin dan kinerja juga masih banyak yang lain. oleh karena itu penelitian lainnya harus lebih mengembangkan variabel penelitian.

4. CONCLUSION

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diuraikan tentang Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada hasil rekapitulasi tanggapan responden, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kompetensi, kompensasi, disiplin, dan kinerja, sudah cukup baik.
- b. Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut, maka dapat dilakukan uji hipotesis, yaitu sebagai berikut: Diketahui $t_{hitung} (2.285) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.025 < 0.05$. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.203^2 .
- c. Diketahui $t_{hitung} (7.485) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.025 < 0.05$. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.666^2 .
- d. Diketahui $t_{hitung} (3.978) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.309^2 .

- e. Diketahui $t_{hitung} (3.341) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.328^2 . Diketahui $t_{hitung} (3.511) > t_{tabel} (1.990)$ dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.334^2

REFERENCES

- _____, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Achmad Rasyidi, dkk, 2013, *Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*, Universitas Mulawarman.
- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Brigita Ria Tumilaar, 2015 *The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut*, Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797
- Christian Katiandagho, 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*, Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta,
- Davis, Keith dan Newstrom, 2003, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Dwi Sihono. 2005. *Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bnak Central Asia*. Junrnal Manajemen, Th IX/01/Feb/2005, Hal 19-26.
- Faisal Arif Pratama, dkk, 2015, *Pengaruh Imbalan Dan Hukuman Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta)* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No. 1 Mei 2015
- Fathoni Abdurahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Firdaus Muhammad, 2004, *Ekonometirka Suatu Pendekatan Aplikatif*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djanbatan,
- Handoko, T. H. 2004, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara,
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- John M. Ivancevich, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ke-7, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2004, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Aditama,
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Aditama,
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Maristiana Ayu, 2012, *Hubungan Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rizka Tama Line Di Bandar Lampung*, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2, No:2 (111-119) Oktober 2012.