

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PT DUTA JAYA BAKTI BERSAMA  
PALEMBANG**

**Ayu Lestari<sup>1\*</sup>, Isnurhadi<sup>2</sup>, Muhammad Ichsan Hadjri<sup>3</sup>**  
**Universitas Sriwijaya, Palembang, Sumatra Selatan, Indonesia**

**[ayulestarirr@gmail.com](mailto:ayulestarirr@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [isnurhadi@unsri.ac.id](mailto:isnurhadi@unsri.ac.id)<sup>2</sup>, [ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id](mailto:ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id)<sup>3\*</sup>**

Manuskrip: September -2023; Ditinjau: September: -2023; Diterima: September-2023; Online: Oktober-2023;  
Diterbitkan: Oktober-2023

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Karyawan PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 115 orang sehingga jumlah sampel sebanyak 115 orang karyawan PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Pengolahan data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program Smart PLS. Hasil penelitian didapat Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Disarankan pada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi, sedangkan untuk kompetensi perlunya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dari setiap pekerjaan dalam perusahaan serta memperhatikan disiplin kerja karyawan.

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

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the Effect Of Employee's Compensation and Cometence on Performance with Work Discipline as Employee Intervening Variables at PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. This research was conducted using a quantitative approach with a population of 115 people so that the total sample was 115 employees of PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Data processing used Structural Education Modeling (SEM) with the Smart PLS program. The results showed that compensation had no significant effect on work discipline of employees at PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. It is recommended for the company to further improve employee performance by paying attention to compensation, while for competence it is necessary to organize education and training (Training) for each job in the company and pay attention to employee work discipline.*

**Keywords: Compensation, Competence, Work Discipline. Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena terbukti manfaatnya. Kinerja yang baik sangat diperlukan didalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Irawan, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Hudiwinarsih, 2018).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik. Dengan demikian karyawan yang berkompoten adalah karyawan yang penuh percaya diri karena memiliki keterampilan serta sikap positif dalam bidang pekerjaannya (Wibowo, 2016).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan perlu menaruh perhatian di dalam mengatur kebijakan kompensasi yang rasional dan adil bagi karyawannya. Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2018).

Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Mangkunegara, 2017).

Adapun data hasil kinerja karyawan berdasarkan hasil target dan realisasi yang di dapatkan pada bulan Agustus – Oktober 2022. Divisi pramuniaga yang memiliki nama Group Sorum Elang Biru dan marketing memiliki berbagai grup yaitu Group Spata, Group Mentari, menurut SK (Surat Keputusan) Group tersebut memiliki target yaitu Rp.100.000.000; Rp.160.000.000;Rp.260.000.000; Rp.400.000.000; Rp. 500.000.000; sampai ke Rp.750.000.000. Berdasarkan SOP perusahaan dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang  
Agustus – Oktober 2022

Divisi	Target	Realisasi			Persentase %
		Agustus	September	Oktober	
Group Sparta	260.000.000	131.707.000	107.029.000	182.033.000	62,15
Group Mentari		114.834.000	85.192.000	72.780.000	39,61
Group Sorum Elang Biru		135.363.000	101.628.000	249.448.000	71,53
Collector	Penagihan 100%	80.3%	78.2%	89.2%	89.2%

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang, 2022.

Pada tabel 1 di atas disajikan data yang menunjukkan bahwa pada devisi Group Sparta pada bulan Agustus target yang dicapai berjumlah Rp. 131.707.000 pada bulan September mengalami penurunan penjualan berjumlah Rp. 107.029.000; sedangkan pada bulan Oktober mengalami kenaikan berjumlah Rp. 182.033.000; dengan persentasi yang didapatkan (62,15%) sedangkan untuk devisi pada Group Mentari pada bulan agustus target yang dicapai Rp. 114.834.000; pada bulan September mengalami penurunan penjualan Rp. 85.192.000; sedangkan pada bulan Oktober tetap dengan nominal yang sama seperti bulan September yakni sebesar Rp.72.780.000; dengan persentasi yang didapatkan (39,61%), Group Sorum Elang biru pada bulan Agustus target yang dicapai Rp. 135.363.000; pada bulan September

mengalami penurunan pada penjualan sebesar Rp. 101.628.000; sedangkan pada bulan Oktober mengalami kenaikan Rp.249.448.000; persentasi yang didapatkan (71,53%), Devisi colector target SOP perusahaan yaitu 100% akan tetapi pada bulan Agustus target yang didapatkan 80.3%, bulan September 78.2%, oktober target yang didapatkan 89.27%. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Hamali, 2016). Menurut Handoko (2017), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diberikan, karena itu masalah yang diberikan. Jenis kompensasi yang diberikan untuk karyawan PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang meliputi gaji, insentif, uang makan, bonus yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Kompensasi Karyawan PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang Agustus –Oktober 2022

No	Jabatan	Grade	Kompensasi			
			Gaji (Rp/Bulan)	Insentif	Uang makan (Rp/Hari)	Bonus
1	karyawan	Perdivisi	3.200.000	Uang lembur	20.000	Jika Target 100%
2	Pramuniaga	Konsultan	1.000.000	Komisi/produk 50%	16.500	Bonus target
		Senior Executive			14.500	
		Yunior			12.500	
		Trainee			10.000	
3	Marketing	Konsultan	-	Komisi/produk 100%	17.000	Bonus target
		Senior Executive			15.000	
		Yunior			13.000	
		Trainee			12.000	
4	Colektor		3.200.000	10.000/ Rumah	11.000/hari	Tugakan konsumen
					20.000/hari	

Sumber: Data Kompensasi Karyawan PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang, 2022.

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan masing-masing jabatan, pramuniaga, marketing dan collector memiliki kompensasi yang berbeda. Untuk gaji pokok karyawan sebesar Rp.3.200.000; setiap bulannya dengan insentif uang lembur, uang makan yang diberikan sebesar 20.000 dan bonus target 100%, dan untuk gaji pokok pramuniaga sebesar Rp.1.000.000; setiap bulannya dengan insentif Komisi/produk 50%, uang dan memiliki bonus target, sedangkan untuk marketing tidak memiliki gaji pokok, collector memiliki gaji pokok sebesar Rp. 3.200.000. Tentu saja dalam hal ini belum sepenuhnya karena gaji PT Duta Jaya Bakti Bersama di tentukan oleh banyaknya insentif penjualan perproduk dan jumlah tagihan yang didapatkan perharinya beserta bonus target tunggakan konsumen setiap bulannya. Semakin banyak penjualan dan tunggakan konsumen maka akan semakin meningkat pendapatan yang didapatkan (Mashudi, 2019).

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan atau karyawan yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi yang dipengaruhi. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten dibidangnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. karyawan yang kompeten adalah sebuah modal dari berlangsungnya sebuah organisasi. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Kompetensi

kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompoten di bidangnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Karyawan yang kompeten adalah sebuah modal dari berlangsungnya sebuah organisasi.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang elektronik dan furniture. Dalam menghadapi persaingan global seperti ini PT Duta Jaya Bakti Bersama sendiri tidak dipungkiri bahwa dalam perusahaan tersebut masih belum maksimalnya kualitas dan kuantitas para karyawan PT Duta Jaya Bakti Bersama, dalam pengelolaan sumber daya manusianya juga menemui kendala baik dalam penerapan sistem kompetensi, kompensasi maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan, karena realisasi tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemampuan perusahaan dalam bertahan pada persaingan bisnis saat ini.

Menurut Romberg (2017) seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian atau pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Namun berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti di PT. Duta Jaya Bakti Besama Palembang diketahui bahwa kompetensi karyawan masih rendah.

Berdasarkan Indikator Rendahnya Kompetensi Karyawan di PT. Duta Jaya Bakti Besama Palembang pada bulan Agustus – Oktober 2022 dengan jumlah karyawan sebesar 115 orang, terdapat adanya karyawan yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan sebesar 29 orang (25,2%), Karyawan tidak berusaha menerapkan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani sebesar 28 orang (24,4%), untuk karyawan jarang memunculkan ide baru dalam kemajuan organisasi (tidak memiliki keahlian/pengetahuan) sebesar 29 orang (25,2%), dan untuk karyawan belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan organisasi sebesar 29 orang (25,2%) (Berdasarkan hasil survey di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang ).

Di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang, terlihat jelas pada data diatas adanya penurunan kompetensi karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan belum maksimal. Dalam hal ini perusahaan menyadari bahwa faktor-faktor seperti pengetahuan, skills, dan sikap dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan juga dapat mencapai target yang diinginkan.

Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain. Distribusi pekerjaan tidak merata dalam arti satu pekerjaan tertentu hanya di ketahui oleh satu orang karyawan saja dan juga kinerja sekarang juga menurun dibandingkan tahun lalu dan dari absensinya selalu naik (Darsono Siswandoko, 2016).

Dengan hal tersebut, berdasarkan Indikator kompetensi Menurut Wendy, dkk (2021) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu, Pertama pengetahuan (*Knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif (pengetahuan). Misalnya Seorang Karyawan mengetahui cara menemukan hal-hal yang diperlukan untuk belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai apa yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Kedua keterampilan (*Skill*) didefinisikan sebagai kemampuan yang secara teknis dimiliki oleh karyawan, seperti misalnya kemampuan menggunakan alat tertentu,

mengolah dan menganalisis data, mengoperasikan perangkat komputer, atau mengetahui dan memahami pengetahuan khusus. Ketiga sikap (*Attitude*) Cara berbicara, bertindak, memperlakukan orang lain, semua itu adalah cerminan dari apa yang anda pikirkan (Mashudi, 2019).

Selain dipengaruhi oleh kompensasi dan kompetensi karyawan dapat dipengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung oleh disiplin kerja, disiplin kerja menurut (Mashudi, 2019) Disiplin kerja dapat dirangkum, bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Menurut (Kamal, 2020) disiplin kerja dapat dikontrol dan diawasi melalui absensi karyawan secara akurat guna untuk memudahkan dalam pemberian sanksi kedisiplinan pada karyawan. Adapun data absensi yang menunjukkan disiplin kerja karyawan PT Duta Jaya Bakti Bersama dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Data Disiplin Kerja Melalui Absensi Karyawan PT. Duta Jaya Bakti Besama Palembang Agustus – Oktober 2022

Bulan	Jumlah Orang	Jumlah (orang)		
		Izin	Sakit	Tanpa Ket
Agustus	34	3	6	25
September	19	9	2	8
Oktober	20	2	0	18

Sumber: Data Disiplin kerja Karyawan PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang, 2022.

Pada tabel menunjukkan daftar kedisiplinan karyawan PT Duta Jaya Bakti Bersama yang memperlihatkan hasil total dari absensi pada 3 bulan terakhir ini didapatkan data yang di peroleh yakni, pada bulan Agustus terdapat 3 orang melakukan izin, 6 orang sakit dan 25 orang tanpa keterangan total 34 orang. Sedangkan di Bulan September terdapat 9 orang melakukan izin, 2 orang sakit dan 8 orang tanpa keterangan dengan total 19 orang. Bulan Oktober terdapat 2 orang izin dan 18 orang tanpa keterangan dengan total 20 orang.

Dari pernyataan diatas menjelaskan dalam absensi karyawan selama 3 bulan terakhir yang masih mengalami kenaikan dan penurunan. Dapat disadari bahwa masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin (mangkir) dari pekerjaannya atau tidak menunjukkan keinginannya hadir tepat waktu dan hadir secara rutin ditempat kerja, sehingga perusahaan menerapkan sistem potong gaji bagi karyawan yang terlambat maupun tanpa keterangan.

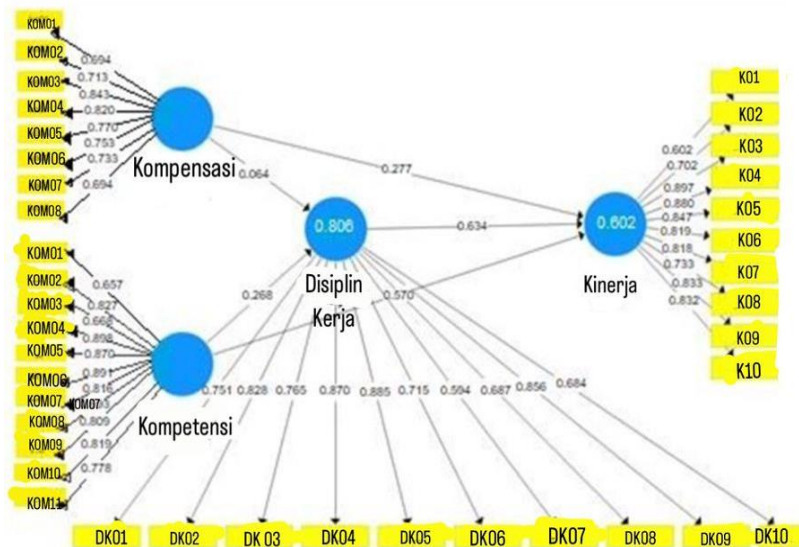
## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk mengambil sampel, melibatkan seluruh individu dalam populasi. Data yang diperoleh terbagi antara data kualitatif dan kuantitatif, dengan data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert (1-5), serta wawancara sebagai pendukung. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas menggunakan program Smart PLS versi 3.0. Setiap variabel dalam penelitian memiliki definisi operasional yang jelas, dan data ordinal yang diperoleh akan diubah menjadi data interval melalui Metode Suksesif Interval (MSI) dalam program Excel. Semua langkah awal ini menjadi landasan penting dalam penelitian ini, dan akan menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Resampling Bootstrapping

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar  $(\alpha) = 5\% = 0,05$  dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1.96, sehingga:



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Gambar 1. Hubungan signifikan antara Kompensasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang

Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 0.277 yang berarti hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan hubungan yang positif secara langsung. Hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 0.570 yang berarti hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan merupakan hubungan yang positif secara langsung. Hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja menunjukkan angka 0.064 yang berarti tidak adanya hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hubungan yang negatif secara langsung.

Hubungan antara kompetensi terhadap disiplin kerja menunjukkan angka 0.268 yang berarti ada hubungan kompetensi terhadap disiplin kerja merupakan hubungan yang positif secara langsung. Sedangkan Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 0.634 yang berarti ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hubungan yang positif secara langsung.

Keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif. Semakin besar nilai path coefficient pada satu variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Dari data path coefficient diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari Kompensasi, Kompetensi Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.

Tabel 4. Nilai koefisien dan t-hitung pada taraf 5%

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (>1.96)	P Values	Keterangan
disiplin Kerja -> kinerja karyawan	0.134	9.348	0	Signifikan
kompensasi -> disiplin kerja	0.064	1.251	0.212	tidak Signifikan
kompensasi -> kinerja karyawan	0.277	4.546	0	Signifikan
kompetensi -> disiplin kerja	0.268	3.832	0	Signifikan
kompetensi -> kinerja karyawan	0.57	8.683	0	Signifikan

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

**1. Persamaan Sub-Struktural:**

$$DK = 0,064 * KO1 + 0,268 * KO2$$

Berdasarkan model sub struktural dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja (DK) di pengaruhi kompesasi (KO1) dan kompetensi (KO2).

Kompensasi tidak berpengaruh secara positif sebesar 0.064 dan signifikan dengan t-value sebesar 1.251 (<1,96) atau P-Value = 0,212 (Sig.>0,05) terhadap Disiplin kerja. Kompetensi berpengaruh secara positif sebesar 0.268 dan signifikan dengan t-value sebesar 3.832 (>1,96) atau P-value = 0,000 (Sig.<0,05) terhadap disiplin kerja karyawan di PT Duta Bersama Palembang.

**2. Persamaan Struktural:**

$$KK = 0.277*KO1 + 0.570*KO2 + 0.134*DK$$

Berdasarkan model struktural di tersebut dapat dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi, kompetensi dan Disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh secara positif sebesar 0.277 dan signifikan dengan t-value sebesar 4.546 (>1,96) atau P-value = 0,000 (Sig<0.05) terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh secara positif sebesar 0.570 dan signifikan dengan t-value sebesar 8.683 (>1,96) atau P- value = 0,000 (Sig<0.05) terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif sebesar 0.634 dan signifikan dengan t-value sebesar 9.348 (>1,96) atau P-value = 0.000 (Sig. <0,05) terhadap Kinerja Karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.

**Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung**

Tabel 5. Pengaruh Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung
Kompensasi -> Disiplin Kerja	0,064
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,037
Kompetensi -> Disiplin Kerja	0,268
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,030
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,634

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2023

Nilai Koefisien Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,037 yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai Koefisien untuk Variabel Kompetensi terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,268 yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dinyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Tidak Langsung
Kompensasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,076
Kompetensi -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,031

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang sebesar 0,076 yang berarti  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak , dinyatakan bahwa Kompensasi tidak Berpengaruh Langsung dengan Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang sebesar 0,031 yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dinyatakan bahwa Kompetensi tidak Berpengaruh Langsung dengan Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

#### IV. PEMBAHASAN

##### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh secara positif sebesar 0,017 dan signifikan dengan t-value sebesar 4.546 (>1,96) atau P-value = 0,000 (Sig. <0,05) terhadap kinerja karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Hipotesis 1 diterima.

Penelitian tentang beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu penelitian Ismail dkk (2021) di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Kantor Cabang Makassar dan proses pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner dengan jumlah sampel 30 orang. Berpengaruh positif dan signifikan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Weddy dkk (2021) di Hotel Niagara Parapat, menggunakan populasi sebanyak 155 karyawan. Secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Syahputra dan Hasrudy, 2022) di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Adapun populasi yang berjumlah 60 orang memiliki pengaruh kompetensi dan kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Asep, 2019) di Bank OCBC NISP Bagian Record Manajemen dan Patnership Operation jumlah populasi 98 orang Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP di Bagian Record Manajemen dan Patnership Operation

##### 2. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh secara positif sebesar 0.070 dan signifikan dengan t-value sebesar 8.683 (>1,96) atau P-value = 0,000 (Sig. <0,05) terhadap Kinerja Karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Hipotesis 2 diterima.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2008). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Soekidjo, 2009). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal rivai, 2009).

Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diketahui dengan kompetensi yang memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan yaitu terkait dengan kemampuan dan pengetahuan serta turut adanya kehadiran karyawan, dengan ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan di PT Duta Jaya Bersama Palembang kurang baik.

##### 3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh secara positif sebesar 0,634 dan signifikan dengan t-value sebesar 9.348 (>1,96) atau P-value = 0.000 (Sig. <0,05) terhadap kinerja karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Hipotesis 3 diterima.

Hasil penelitian ini juga memberikan penilaian disiplin kerja oleh pemimpin terhadap karyawan di PT Duta Jaya Bersama Palembang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator disiplin kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan yaitu terkait dengan tanggung jawab atas kehadiran dan peraturan di PT Duta Jaya Bersama Palembang.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Mangkunegara, 2017).



Disiplin kerja berpengaruh secara positif sebesar 0,634 dan signifikan dengan t-value sebesar 9.348 ( $>1,96$ ) atau P-value = 0.000 (Sig.  $<0,05$ ) terhadap kinerja karyawan di PT Duta Jaya Bersama Palembang. Yang berarti Hipotesis 3 diterima.

#### **4. Kompensasi terhadap Disiplin Kerja**

Kompensasi berpengaruh sebesar 0,064 dan tidak signifikan dengan t-value sebesar 1.251 ( $<1,96$ ) atau P-value = 0.212 (Sig.  $>,05$ ) terhadap disiplin kerja di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Hipotesis 4 tidak diterima.

Kompensasi dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan (Bangun, 2012). Kompensasi adalah total remunerasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka (Mondy, 2014). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013).

#### **5. Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja**

Kompetensi berpengaruh secara positif sebesar 0,268 dan signifikan dengan t-value sebesar 3.832 ( $>1,96$ ) atau P-value = 0.000 (Sig.  $<0,05$ ) terhadap Disiplin Kerja di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Hipotesis 5 diterima.

#### **6. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0.076 dengan T-value sebesar 3.794 ( $>1,96$ ) atau P value = 0.000 (sig.  $<0,05$ ) pada PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Hipotesis 6 ditolak. Dalam hal ini karena kompensasi atau nilai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Untuk variabel disiplin kerja termasuk variabel intervening dalam bentuk partial mediation yaitu variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator (Baron & Kenny, 1986).

#### **7. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebesar 0.031 dengan t-statistik 7.896 ( $>1,96$ ) dan P-value = 0.000 (Sig.  $<0,05$ ). pada PT Duta Jaya Bersama Palembang. Hipotesis 7 diterima.

Untuk variabel disiplin kerja termasuk variabel intervening dalam bentuk partial mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator (Baron & Kenny, 1986). Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.

4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.
5. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.
6. Disiplin kerja bukan variable intervening pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.
7. Disiplin kerja merupakan variable intervening antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.

### **Saran**

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini:

1. Disarankan agar perlunya Karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang dapat lebih meningkatkan kompensasi karyawan Berdasarkan hal ini diketahui hasil terendah Kompensasi pada pernyataan sangat tidak setuju sebesar 84(83%). Dalam hal ini perlunya peningkatan kompensasi kembali yakni melalui pemberian bonus dan pendapatan yang selalu dibayarkan sesuai imbalan yang mereka berikan kepada perusahaan.
2. Disarankan agar perlunya Karyawan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang dapat lebih meningkatkan kompetensi karyawan dikarenakan didapatkan hasil untuk nilai terendah kompetensi yakni pernyataan sangat setuju sebesar 114 (101%). Dengan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dari setiap pekerjaan dalam perusahaan, hal ini dimaksudkan guna dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar dalam meningkatkan disiplin kerja berdasarkan hasil pernyataan untuk variabel disiplin kerja nilai terendah yakni pernyataan sangat setuju sebesar 138 (133%). maka perlu ditingkatkan kehadiran karyawan dan perlu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan di PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.
4. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang maka disarankan agar perlunya pihak perusahaan lebih memperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan, bukan hanya melalui pemberian gaji tetapi perlu diberikan insentif atau bonus-bonus dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

### **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ade Muslimat, dan Hariyaty Ab Wahid. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius*. Vol. 4, No. 2, Januari 2021.
- Allen, Theodore T. 2019. *Introduction to engineering statistics and lean six sigma statistical quality control and design of experiment and system: third edition*. Colombus OH: Springer-Verlag London Ltd.
- Antony, M. K., & Hudiwinarsih, G. (2018). Analysis of Factors that Influence Tax Avoidance and Firm Value. *The Indonesian Accounting Review*, 8(2), 205. <https://doi.org/10.14414/tiar.v8i2.1538>
- Asniwati. (2020). Pengaruh training need analysis, efikasi diri dan training content terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 122–136.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Handayani, Wahyu Ningrum. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur PT. ABC Batam". *Jurnal Aplikasi Administrasi* Vol 21 No 1.
- Handoko.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. *Tepak Manajemen Bisnis*, X(2), 226–241.
- Hudiwinarsih. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya.
- Irawan Setiyanto, Adi. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.5, No.1, 105-110.
- Junaidi Hasan and Syafri Fadillah Marpaung. 2017. "Analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pertamina (Persero) Marketing Operation Region I Medan." *Jurnal Manajemen Bisnis* 27.1
- Kalsum, L. (2018). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut, 7(1), 2597-4599. *Jurnal Maneksi*.
- Kamal, Fahmi. 2018. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No.1.
- Karomah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Journal of Management Universitas Negeri Yogyakarta*, 8(5).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, And Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. . (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman (p. 122).
- Romberg, T. A. (2017). *Mathematics classrooms that promote understanding*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Slamet Ahmadi dan Sulistyono. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol. 15 No. 02 e-ISSN 2654- 9247.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Syaqiq, M., & Setiawan, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan, Terhadap Kinerja Karyawan Qonita Batik and Boutique Pekalongan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(1), 45–52.
- Wendy Liana. 2019. Usaha Meningkatkan Efisiensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Pt Indosat Tbk Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 10 No. 02*.
- Wendy, T., Harnida, Muthia. 2020. Pengaruh Good Corporate Governance (Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Dewan Komisaris Independen, dan Dewan Direksi) terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Manajemen & Akuntansi*, Vol. 21, No. 1.
- Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021). Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Oberoi Bali Ni Luh Putu Prawerti Widhari 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pendahuluan Globalisasi Dan Persaingan Antar Perusahaan Yang Semakin Ketat Meningkatkan. *E-Jurnal Manajemen*, 10(9), 887–906blau, P. 1964. *Exchange And Power In Social Life*. New York: Wiley.