

**PENGARUH KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA  
MURNI PERKASA**

oleh:

**Herry Ginting Suka<sup>1)</sup>, Tanta Bina Barus<sup>2)</sup>,  
Nadela Veronika Ginting<sup>3)</sup>, Try Cyntia Gultom<sup>4)</sup>**

**Universitas Prima Indonesia, <sup>1,2,3,4)</sup>**

**[herryginting33@gmail.com](mailto:herryginting33@gmail.com) <sup>1)</sup>, [barustanta223@gmail.com](mailto:barustanta223@gmail.com) <sup>2)</sup>  
[oktavianysaragih97@gmail.com](mailto:oktavianysaragih97@gmail.com) <sup>3)</sup>, [trycyntia33@gmail.com](mailto:trycyntia33@gmail.com) <sup>4)</sup>**

**ABSTRACT**

This study aimed at determining and analyzing the influence of competence and work stress on employees' performance. The competency phenomenon in PT. Murni Murni Perkasa is lack of employees' performance that was not good because of the incompatibility of the educational background in the field which resulted in many employees not working optimally. The work stress phenomenon in PT Karya Murni Perkasa was caused by too high job demand which influenced performance and caused the high level of resignation at the company. The research method used was quantitative approach. The type of research was descriptive quantitative and the nature of this research was descriptive explanatory. The data collection was done by interviews and questionnaires. The analytical method used was multiple linear regression analysis. The population used in this study was employees at PT. Karya Murni Perkasa. Determination of samples in this study was done by using simple random sampling, so that the sample used amounted to 101 people. The results showed that work competence and stress had a significant effect on employees' performance at PT Karya Murni Perkasa. The results of the analysis of the factors influencing employees' performance showed that between the two variables analyzed, the most dominant influence on employee performance was the work stress variable. This was proved by the results of the calculation of each variable (t test), which was the t test on work stress. The conclusions in this study were that competency and work stress variables rejected H0 and accepted H1. Thus it was partially showed that job competence and stress had a positive and significant effect on employees' performance at PT Karya Murni Perkasa. Simultaneously the performance and competency variables had a positive and significant effect on employees' performance.

***Keywords: Competency, Work stress, Employees' Performance***

**PENDAHULUAN**

Perusahaan selalu memiliki visi dan misi yang menjadi tujuan utama dibangunnya perusahaan. Tujuan utama dari perusahaan adalah untuk mendapatkan laba sebesar-besarnya. Tujuan perusahaan tersebut dapat lebih

cepat dicapai jika didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik, namun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya kompetensi dan stres kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu

mengamati faktor-faktor tersebut demi kemajuan perusahaan.

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengalaman dan pengetahuan kerja yang dibutuhkan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga kinerja dapat meningkat. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kompetensi tinggi cenderung tidak dapat mengerti dan memahami pekerjaan dengan baik karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerjanya pun kurang maksimal.

Selain dari faktor kompetensi, faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah faktor stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja merupakan hal yang sering terjadi dalam diri karyawan ketika mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung tidak dapat bekerja dengan baik, pesimis, tidak mampu mengatasi permasalahan yang terjadi, akhirnya berdampak pada hasil kinerja karyawan. Tuntutan tugas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres dalam bekerja

PT. Karya Murni Perkasa yang bertempat pada jalan Sei musi No.21 A yang bergerak dibidang produksi aspal hotmix dan menjalankan usaha-usaha konstruksi jembatan, bangunan, jalan, dan irigasi, Selain itu PT. Karya Murni Perkasa juga melakukan usaha penyewaan alat-alat berat area Sumatera Utara, Pekanbaru, Aceh, dan Malaysia.

## LANDASAN TEORI

Menurut Fahmi (2016:45) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Menurut Fahmi (2016:49) :

1. Keyakinan dan nilai nilai
2. Keterampilan
3. Karakteristik kepribadian
4. Motivasi
5. Isu emosional
6. Kemampuan intelektual, dan
7. Budaya organisasi

Menurut Affandi (2008:1200) menyatakan bahwa "Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang."

Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mendapat tuntutan atau permintaan yang berlebihan yang mempengaruhi emosional, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010:28) ketujuh indikator stres kerja yaitu :

1. Beban kerja yang terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013:167) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

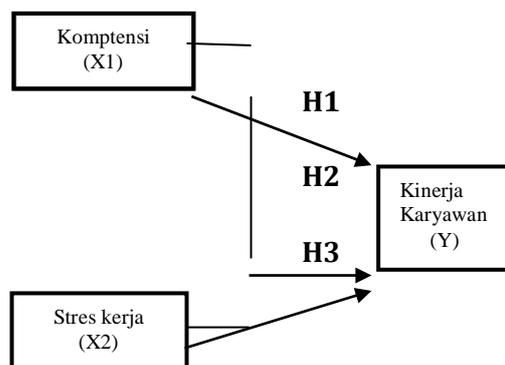
1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan dimuka mengenai variabel kompetensi dan stress kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1.  $H_1$  : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni perkasa
2.  $H_2$ :Stres kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa
3.  $H_3$  : Kompetensi. Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Karya Murni Perkasa yang beralamat di JLSei Musi No.21 A/15 kecamatan Medan Sunggal kode pos 20121..Waktu penelitian direncanakan selama enam bulan mulai dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena memiliki alur yang jelas dan teratur. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arista Sukses Abadi Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 96 orang.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh. Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 101 responden, dimana 101 responden dijadikan sebagai uji sampel penelitian dan sebanyak 30 responden dilakukan di cabang perusahaan ini yang berlokasi di Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara, Kuesioner, dan Studi Dokumentasi, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan tanya jawab dengan karyawan, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan.

Definisi operasional untuk masing-masing variabel terikat dan variabel bebas adalah sebagai berikut:

Varia bel	Definisi operasi onal	Indikator	Pengu kuran
Kompe tensi (X <sub>1</sub> )	Kompete nsi adalah suatu kemamp uan untuk melaksa nakan atau melakuk an suatu pekerjaan atau tugas yang dilandas i atas keteram pilan dan pengeta huan serta didukun g oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibow o 2014 : 271)	1. Motif 2. Sifat 3. Konse p diri 4. Penget ahuan 5. Ketera mpilan Menurut Wibow o (2014 : 273	Skala <i>Likert</i>
Stres kerja (X <sub>2</sub> )	Stres adalah suatu kondisi ketegang an yang mempen	1. Kondisi dan Situasi pekerja an 2. Pekerja an	Skala <i>Likert</i>

	garuhi emosi,pr oses berpikir dan kondisi seseoran g. (Affandi 2017:15 7)	3. Job require ment 4. Hubung an interper sonal (Umam 2012;21 1)	
Kinerj a (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantita s yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksa nakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberika n kepadan ya. Mangku negara (2013 : 67)	1. Kualit as yang dihasi lkan 2. Kuant itas yang dihasi lkan 3. Wakt u Kerja 4. Kerja sama Menu rut Sutrisno (2010 : 172)	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data.

Menurut Ghazali (2011 : 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

korelasi angket item dengan skor total  $\geq 0,3$ , dimana dengan keterangan korelasi yang signifikan (valid). Jika  $\leq 0,3$  mempunyai korelasi yang tidak signifikan (tidak valid). Adapun nilai signifikansi (2-tailed) yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 5% (0,05).

#### Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Kompetensi	8	8	Semua pertanyaan valid
Stres kerja	8	8	Semua pertanyaan valid
Kinerja karyawan	8	8	Semua pertanyaan valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data.

Menurut Priyatno (2013 : 30), suatu alat pengukur dikatakan reliable bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliable secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama. Metode uji realibilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach Alpha*.

Dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu variabel dinyatakan berliabilitas dapat diterima jika member nilai *Cronbach Alpha* = 0,60 - 0,79, dan berliabilitas baik jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,80.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
	Kompetensi	0.816	8	Reliabel
	Stres kerja	0.846	8	Reliabel
	Kinerja karyawan	0.798	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan program software SPSS (*Statistical Package for Service Solution*) versi 21.0.

Persamaan model regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Variabel  $X_1$  (Kompetensi)

$b_2$  = Koefisien Regresi Variabel  $X_2$  (Stres kerja)

$X_1$  = Variabel Kompetensi

$X_2$  = Variabel Stres kerja

$e$  = Persentase Kesalahan (0,5).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2011:105), uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang akan ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah

dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.

**Tabel Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	101
Normal Mean	.0000
Parameters Std. Deviation	.000
a,b	1.756
Most Absolute	56784
Extreme Positive	.103
Differences Negative	.088
Kolmogorov-Smirnov Z	-.103
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.039
	.230

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil *output* pada diatas diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya multikolinearitas pada uji asumsi klasik.

**Tabel Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Tabel IV.10**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.845	1.183
X2	.845	1.183

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, variabel Stres Kerja dan Kompetensi nilai VIF sebesar 1,183 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,845 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Heterokedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau disebut homoskedastisitas.

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.845	1.183
X2	.845	1.183

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel Kompetensi adalah sebesar 0,845 dan variabel Stres kerja adalah sebesar 0,845. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya dibawah

tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**Statistik Deskriptif**  
**Tabel Hasil Pengujian Statistik**  
**Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kompetensi	101	10	27	18.79	3.748
stres_kerja	101	10	28	19.33	3.960
kinerja_karyawan	101	10	28	19.22	3.759
Valid N (listwise)	101				

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel dapat diketahui deskripsi data “kompetensi”, “Stres kerja” dan “kinerja karyawan”. Variabel Kompetensi dengan sampel sebanyak 101 responden memiliki rata-rata sebesar 18,79 satuan dengan disiplin kerja minimum sebesar 10 satuan dan maximum 27 satuan serta standar deviasi 3,748 satuan.

Variabel Stres kerja dengan sampel sebanyak 101 responden memiliki rata-rata sebesar 18,79satuan dengan Stres kerja minimum sebesar 10 satuan dan maximum 28 satuan serta standar deviasi 3,960 satuan.

Variabel kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 101 responden memiliki rata-rata sebesar 19,22 satuan dengan kinerja karyawan minimum sebesar 10satuan dan maximum 28 satuan serta standar deviasi 3,759 satuan.

**Analisis Regresi berganda**  
**Tabel Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.324	1.067		1.241	.218
1 X1	.165	.051	.164	3.202	.002
X2	.766	.049	.806	15.708	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,324 + 0,165X_1 + 0,766X_2$$

1. Nilai konstanta a sebesar 1,324 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kinerja karyawan ( $X_2$ ) = 0 maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 1,324 satuan.
2. Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,165 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel stress kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,165satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel Stres kerjs ( $X_2$ ) sebesar 0,766 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,766. satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen

(Kompetensi dan stres kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja).

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.782	.777	1.774

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,782 yang artinya bahwa kemampuan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 77,7%; sisanya sebesar 22,3% dijelaskan oleh variabel-variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 101 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh nilai  $F_{tabel} 0,05 (2:96) = 3,09$ .

**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan / Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1104.655	2	552.327	175.426	.000 <sup>b</sup>
Residual	308.553	98	3.149		
Total	1413.208	100			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Pada Tabel berikut diperoleh  $F_{hitung} 175,426$  sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} 3,09$  dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,5$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada

wilayah penolakan  $H_0$  atau dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa variabel Kompetensi dan saluran Stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Uji secara parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi dan stress kerja secara individual terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan tingkat  $\alpha = 5\%$  yakni  $(101-3= 98)$  sebesar  $(1,9847)$ . Hasil pengolahan data dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,911	3,480		4,860	,000
Disiplin Kerja	,212	,094	,224	2,250	,027
Kompetensi	,223	,085	,261	2,621	,010

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tableterlihat bahwa: Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi  $(3,202) > t$  tabel  $(1,9847)$  atau nilai sig t

untuk variabel promosi (0,002) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel Kompetensi. Dengan demikian, secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa dengan kompetensi yang baik memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Variabel stress kerja (15,708 > nilai t tabel (1,98447) atau nilai sig t untuk variabel Stres kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel stress kerja. Dengan demikian secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 13,40 dan sisanya

sebesar 86,60 dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti oleh seperti kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

Bagi PT Karya Murni perkasa Perusahaan harus meningkatkan kemampuan karyawan dalam Kompetensi agar tidak menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan dan kompetensi sangat perlu agar meningkat mutu kinerja karyawan dan sebaiknya diberikan pelatihan pada karyawan yang baru masuk.

Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen SDM. Sebaiknya lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan Kinerja karyawan seperti: Kompetensi dan Stres kerja

Bagi penelitian selanjutnya

Sebaiknya lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan seperti: Kompetensi dan stress kerja.

Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai tambahan referensi perpustakaan yang digunakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas prima Indonesia (UNPRI).

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jogjakarta : Nusa Media Jogjakarta

Handoko 2005. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Jogjakarta : B.P.F.E UGM.

Mangkunegara 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosgada

Sedarmayanti 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditya

Sutrisno 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Peranda grup

Suyonto. 2018. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Jogjakarta : PT Buku Seru

Umam 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia

Wibowo 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Jakarta