

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Ris Akril Nurimansjah ✉

Universitas Andi Djemma Palopo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Unggul Sawitra Makmur Kabupaten Wajo". Sampel penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Unggul Sawitra Makmur Kabupaten Wajo. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus/sampling total. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin kerja; Kompetensi; Kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to examine the effect of work discipline and competence on employee performance at PT. PT. Unggul Sawitra Makmur Kabupaten Wajo. The sample of this study were employees at PT. Unggul Sawitra Makmur Kabupaten Wajo. Sampling was carried out using the census / total sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly to employees as many as 55 respondents. Data analysis using multiple linear regression methods with SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). The results showed that work discipline and competence positively and significantly affected employee performance.

Keywords: *Work discipline; Competence; employee performance.*

Copyright (c) 2023

✉ Corresponding author : Ris Akril Nurimansjah

Email Address : risakril94@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi menciptakan persaingan yang kuat antar perusahaan. Perekonomian dunia sekarang ini yang memiliki gangguan akan membawa dampak bagi perusahaan atau organisasi, ini memaksa setiap perusahaan atau industri berupaya meningkatkan persaingan dalam pasar, baik dalam negeri maupun luar negeri, agar dapat bertahan dan bersaing dalam perekonomian global sekarang ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas keterampilan dan kedisiplinan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap bagian ataupun divisi di dalam suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM yang ada.

Pengelolaan SDM tidak terlepas dari karyawan yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi perusahaan. Karyawan dapat bertindak sebagai perencana, pengawas serta pengendali aktivitas pada perusahaan. Organisasi membutuhkan faktor SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun karyawan pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sangat penting di dalam organisasi perusahaan karena SDM merupakan pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Prayogi, 2019:665).

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi karena mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Karena itu, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Samsuddin, 2018:75). Keberhasilan perusahaan apabila terjalin kerjasama antara pimpinan dan karyawan yang dapat dilakukan melalui pengawasan dan pengaturan pekerjaan agar mempermudah tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Wibowo, 2017) Kinerja merupakan proses bagaimana suatu pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja. Suatu perusahaan berjalan dengan baik bilamana ditunjang oleh kinerja karyawan yang maksimal. Karyawan perlu mengetahui tugasnya dan mau melaksanakan dengan baik serta mampu bertanggung jawab. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan konsisten maka perusahaan harus memperhatikan kompetensi dan kedisiplinan setiap karyawan agar hasil pekerjaan sesuai harapan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan memahami aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati. Menurut Singodimejo dalam (Zilawati,dkk. 2021) mengartikan disiplin merupakan perilaku kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mengikuti ketentuan dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut (Edison,2016:142), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan

(knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya perlu adanya kompetensi sebagai keterampilan dan pengetahuan sebagai dorongan untuk bergerak cepat dalam pencapaian hasil kerja. Menurut Spencer dalam (Ariyanti & sahputra, 2020) Kompetensi adalah suatu karakter atau ciri yang terlihat dari seseorang dan menjadikannya pola untuk berpikir dan bersikap pada segala hal dan dalam periode yang panjang. PT Unggul Sawitra Makmur adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kelapa sawit dan salah satu industri strategis yang bergerak pada sektor pertanian (agro-based industry) yang berada di kabupaten wajo. PT Unggul Sawitra Makmur, dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka, perusahaan ini membutuhkan SDM yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat maka efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat dan dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Bagaimanapun juga, dalam persaingan global saat ini, para manajer diwajibkan memiliki kemampuan yang baik dalam membuat rencana strategis yang benar. Sebab, rencana strategis merupakan indikator utama dari segala indikator yang ada.

Pada PT Unggul Sawitra Makmur terdapat beberapa kekurangan dari standar kerja yang sudah ditentukan, seperti kinerja karyawan di bidang produksi yaitu diangka 50%, selain itu kinerja karyawan dibidang pelayanan diperoleh 55%, juga masih terdapat kekurangan, di bidang perencanaan dan koordinasi di peroleh 55% juga dinilai masih standar. Kemudian di bagian dokumen dan laporan juga standar, dimana hasil kerjanya yaitu 53% dari standar yang telah ditetapkan yaitu 100% masih kurang baik sehingga perlu diperhatikan kembali. Karyawan tidak dapat menyelesaikan produksi TBS dalam waktu yang telah diestimasikan oleh perusahaan. Aktivitas jumlah produksi TBS tidak dapat diselesaikan pada awal waktu seperti yang telah diestimasikan yaitu dalam kurun waktu 1 tahun sehingga jumlah produksi tidak mencapai target perusahaan. Selain turunnya kuantitas realisasidan ketepatan waktu di atas, kinerja juga ditandai dengan kualitas kerja karyawan yang kurang baik karena kurangnya kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti permasalahan yang sering terjadi dalam pemupukan yaitu dosis yang diberikan per pokoknya untuk pertumbuhan tanaman kelapa sawit tidak sesuai dengan rekomendasi. Akibatnya pertumbuhan tanaman kelapa sawit kekurangan unsur-unsur hara, seperti daun tumbuh pendek dan bengkokserta pertumbuhan buah kelapa sawit jarang-jarang sehingga mempengaruhi kualitas buah kelapa sawit. Permasalahan lainnya seperti pemeliharaan piringan yang tidak memenuhi standar, piringan adalah areal di sekeliling tanaman kelapa sawit berfungsi sebagai tempat menaburkan pupuk sehingga dapat diserap oleh tanaman secara maksimal, piringan juga menjadi tempat jatuhnya buah kelapa sawit. Untuk mendukung perannya tersebut, kondisi piringan harus dijaga kebersihannya serta bebas dari tanaman gulma

yang merugikan tanaman kelapa sawit dalam hal persaingan unsur hara, pupuk, dan air.

Berhubung pentingnya persoalan disiplin kerja dan kompetensi, maka hal ini harus diperhatikan oleh PT. Unggul Sawitra Makmur agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pasti tidaklah mudah. Kendala yang biasa terjadi adalah kinerja karyawan yang tidak sesuai harapan perusahaan. Upaya menangani masalah tersebut, maka PT. Unggul Sawitra Makmur perlu untuk mengamati dinamika disiplin kerja dan kompetensi setiap karyawan, hal ini agar dapat memberikan kepuasan kerja agar memacu kinerja setiap karyawan.

Kinerja diatas dipengaruhi oleh disiplin kerja, Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Dan di pengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti mendapatkan suatu fenomena yang terjadi pada PT. Unggul Sawitra Makmur yaitu peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang berbeda dan tingkat disiplin kerja yang berbeda pula, maka mengakibatkan adanya perbedaan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan yang diberikan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan Jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini ialah data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka, setiap informasi kuantitatif yang dapat digunakan untuk perhitungan matematis atau analisis statistik. Bentuk data ini membantu dalam membuat keputusan kehidupan nyata berdasarkan derivasi matematika. Lokasi penelitian akan dilakukan pada PT Unggul Sawitra Makmur, dengan sumber data yang berasal dari objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode Sensus/sampling total adalah Teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Berdasarkan metode penentuan sampling tersebut, maka diperoleh sampel sejumlah 55 karyawan yang bekerja pada PT Unggul Sawitra Makmur Kabupaten Wajo. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu disiplin kerja dan kompetensi sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan SPSS adalah Statistical Product and Service Solutions. SPSS merupakan salah satu program aplikasi yang paling banyak digunakan untuk analisis statistik dalam ilmu sosial. Hal ini digunakan oleh peneliti pasar, perusahaan survei, peneliti kesehatan, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain. SPSS asli manual (Yolanda et al., 2022) telah digambarkan sebagai salah satu “buku sosiologi yang paling berpengaruh”. Selain analisis statistik, manajemen data (kasus seleksi, file yang membentuk kembali, membuat data turunan) dan data dokumentasi (sebuah meta data kamus disimpan di data file) adalah fitur dari perangkat lunak dasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	55	3.50	5.00	4.4477	.43281
Kompetensi	55	3.38	5.00	4.3227	.40518
Kinerja karyawan	55	3.25	5.00	4.3841	.43091
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1. Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas X1 memiliki nilai minimum 3,50 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,4477 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.43281 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2. Kompetensi (X2)

Berdasarkan table diatas X2 memiliki nilai minimum 3,38 nilai maksimum 5.00 dan mean 4,3227 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,40518 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3. Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel diatas Y memiliki nilai minimum 3,25 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,3841 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,43091 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Hasil Uji Kualitas Data

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05. Tabel 2. menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Disiplin Kerja			
DK1	0,675**	0,300	Valid
DK2	0,750**	0,300	Valid
DK3	0,704**	0,300	Valid
DK4	0,790**	0,300	Valid
DK5	0,771**	0,300	Valid
DK6	0,425**	0,300	Valid
DK7	0,636**	0,300	Valid
DK8	0,656**	0,300	Valid
Kompetensi			
K1	0,601**	0,300	Valid
K2	0,663**	0,300	Valid
K3	0,579**	0,300	Valid
K4	0,798**	0,300	Valid
K5	0,496**	0,300	Valid
K6	0,624**	0,300	Valid
K7	0,609**	0,300	Valid
K8	0,507**	0,300	Valid
Kinerja karyawan			
KK1	0,594**	0,300	Valid
KK2	0,840**	0,300	Valid
KK3	0,770**	0,300	Valid
KK4	0,789**	0,300	Valid
KK5	0,328**	0,300	Valid
KK6	0,435**	0,300	Valid
KK7	0,522**	0,300	Valid
KK8	0,587**	0,300	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel (r hitung > 0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari (>) 0,6. (Ghozali, 2006) . Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,829	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,746	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,761	Reliabel

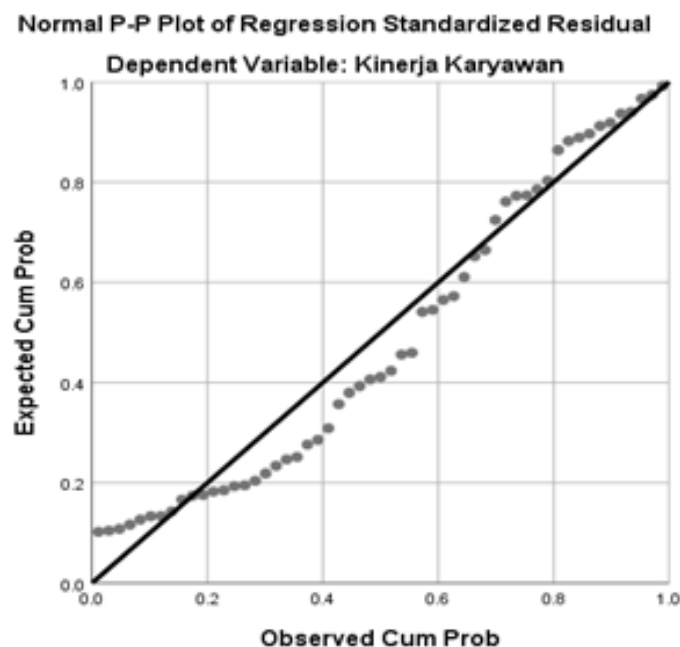
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

(Ghozali, 2009) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. (Ghozali, 2009) data penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan Normal P-P Plot pada variabel nilai religiositas yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati

normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo, 2013) Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.883	1.133
	Kompetensi	.883	1.133

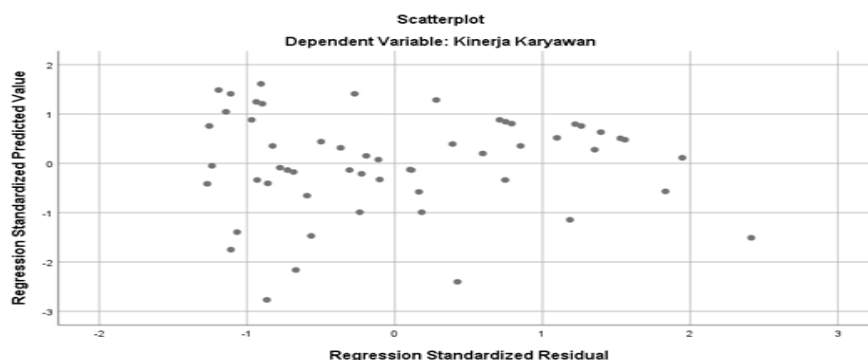
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2006) . Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karaywan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu disiplin kerja dan kompetensi.

Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 5. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.689	4.159		.646	.521
	Disiplin Kerja	.414	.100	.415	4.149	.000
	Kompetensi	.511	.106	.480	4.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 2,689 + 0,414 X_1 + 0,511 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 2,689 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen disiplin kerja dan kompetensi bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan)) sebesar 2,689 satuan.
- Koefisien regresi disiplin kerja (b_1) adalah 0,414 dan bertanda positif. Hal ini berarti, kinerja karyawan (variabel Y) akan mengalami kenaikan jika disiplin kerja (variabel X_1) mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT Unggul Sawitra Makmur akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi kompetensi (b_2) adalah 0,511 dan bertanda positif. Hal ini berarti, kinerja karyawan (variabel Y) akan mengalami kenaikan jika kompetensi (variabel X_2) mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompetensi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka kinerja karyawan pada PT Unggul Sawitra Makmur akan semakin meningkat.

2) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 6. Uji R-Square

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.522	2.38275
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data yang diolah, 2023

Dari tabel diatas terdapat angka R sebesar 0,735 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada didefenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,540 atau 54,0% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kompetensi sebesar 54,0% sedangkan sisanya 46,0% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2006). Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.689	4.159		.646	.521
	Disiplin Kerja	.414	.100	.415	4.149	.000
	Kompetensi	.511	.106	.480	4.800	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data yang diolah, 2023

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari disiplin kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja karyawan (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H₁ diterima sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Nilai t yang bernilai +4,149 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai +4,800 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

4) Hasil Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.480	2	173.240	30.513	.000 ^b
	Residual	295.229	52	5.677		
	Total	641.709	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja						

Sumber : Data yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas 0,000.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, bekerja dengan baik, tepat waktu serta menjalankan perintah kerja sesuai dengan standar operasional perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia yang ada baik itu organisasi maupun perusahaan, karena dengan kedisiplinan akan berjalan dengan baik dan akan mencapai tujuannya dengan baik pula.

Menurut Rivai (2011: 825), menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan

perusahaan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, motivasi kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan dalam meningkatkan kinerja pada suatu instansi baik itu organisasi maupun perusahaan harus memiliki sikap kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga dapat menciptakan atau melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan dalam hal ini adalah karyawan pada PT Unggul Sawitra Makmur. Ketika tingkat disiplin kerja itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator dominan pada variabel disiplin kerja ini adalah dengan pernyataan Saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar. Karyawan pada PT unggul sawitra makmur dapat memahami tata tertib pegawai dan menjalankan perintah dengan benar sehingga dengan hal tersebut mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja sehingga target perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif et al, (2019) dan Yusnandar et al, (2020) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi Kinerja Karyawan PT unggul sawitra makmur. Hal ini diartikan bahwa kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga

mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kompetensi adalah karakteristik yang berhubungan dengan kinerja yang unggul dan efektif dalam pekerjaannya. Brian E Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich (dalam Sudarmanto, 2019:7) kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat. Kompetensi sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini dibuktikan dari berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian dilakukan oleh Mc. beer dan perusahaannya terhadap lebih dari 2000 orang pada posisi jabatan manajemen dari 12 organisasi swasta dan publik telah menyatakan urgensi kompetensi dalam mendorong kinerja dalam pekerjaan (Boyatzis dalam Sudarmanto, 2019:32).

Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Dan juga tanpa adanya kompetensi karyawan tidak akan bisa menjalankan pekerjaan dengan baik. Karena kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam menjalankan pekerjaan, Ketika kompensasi diberikan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, maka karyawan akan senantiasa terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Indikator dominan pada variabel kompetensi ini adalah dengan pernyataan Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan membantu saya dalam meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan pada PT unggul sawitra makmur dengan keterampilan yang dimiliki melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kemudahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Wibowo (2017), yang menyatakan bahwa kompetensi yang mendasari perilaku, yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan, yang dibawa seseorang akan mampu membangun kinerja unggul (superior performance) di tempat kerja dan Ismail dan Abidin (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan khususnya kinerja pegawai di sektor jasa. Lebih lanjut, Ismail juga menjelaskan bahwa sangat penting elemen-elemen kompetensi pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, etika dan kepribadian individual dimiliki untuk membangun prestasi dan kinerja seseorang di pekerjaannya.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada PT Unggul Sawitra Makmur

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam

penelitian ini kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Unggul Sawitra Makmur.

Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel kompetensi mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik kompetensi dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daly, 2021) yang menunjukkan hasil yang relevan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS maka dapat disimpulkan bahwa,

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana semakin tinggi disiplin kerja yang terdapat pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, bekerja dengan baik, tepat waktu serta menjalankan perintah kerja sesuai dengan standar operasional perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi Kinerja Karyawan PT Unggul Sawitra Makmur. Hal ini diartikan bahwa kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan.
3. Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Hal ini semakin baik tingkat disiplin kerja dan kompetensi yang dilakukan oleh karyawan maka karyawan PT Unggul Sawitra Makmur dengan kedisiplinan dalam bekerja serta kompetensi yang dimiliki dalam bekerja akan semakin meningkat.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pihak perusahaan dalam hal ini PT Unggul Sawitra Makmur hendaknya tetap melaksanakan kedisiplinan yang berlaku atau dapat lebih meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, misalnya bagi

- karyawan untuk tetap dapat mematuhi setiap aturan yang berlaku diperusahaan, sehingga dapat membentuk kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka. Pihak perusahaan sudah memberikan dan memiliki karyawan yang kompeten dalam bekerja. Maka untuk kedepannya dapat lebih di tingkatkan lagi yaitu dengan karyawan yang pendidikan D3 dapat segera mengambil pendidikan S1. Bagi karyawan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang masih kurang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan mengikuti pelatihan internal dan eksternal yang diadakan oleh perusahaan.
 3. Disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka pihak perusahaan hendaknya tetap melaksanakan peraturan kedisiplinan yang ada pada perusahaan serta lebih meningkatkan pemberian pengetahuan serta keterampilan agar memiliki kemampuan yang kompeten pada karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan dalam hal ini adalah PT Unggul Sawitra Makmur.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik dan Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.

Referensi :

- Abdi, W. J., & Rasmanysah. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Christalenta Pratama. Vol. 7 No. 3: 9.
- Ansar, I. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maharani Syam Group Sorowako (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Ariyanti, Y., & Sahputra, R. 2020. Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sds An Nahdhah Kota Batam. Vol. 7 No. 1: 67-79.
- Ayunita, Dian N & Dewi. 2022. Modul Iii: Uji Validitas Dan Reliabilitas. Universitas Diponegoro
- Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Sebelas. Prananda Media Grup. Jakarta.
- Fauziah Agustini. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU press.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Mulyono. 2019. Analisis Uji Asumsi Klasik. <https://Bbs.Binus.Ac.Id/Management/2019/12/Analisis-Uji-Asumsi-Klasik/>
- Nadeak, Bernadetha, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0. Jakarta : Uki Press.
- Riyanda, M. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta. Vol. 3 No. 3.
- Samsuddin, H. 2018. Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Indomedia Pustaka.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

- Arika D. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pengembangan Daerah Beppeda Kota Bandung.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan. Vol. 2 No. 1.
- Wakadomi, M, dkk. 2022. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. Vol. 10 No. 1: 858 - 868
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta-14240.
- Widoyoko, Eko Putro. 2016. Teknik – Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Zilawati, Z., Rahmadani, A., & Andriansyah, M. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari. At- Tasyrih. Vol. 7 No. 2: 9-16.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Adianto, & Sugiyanto. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Prosiding Seminar Nasional, 7(4), 499-509.