



ANALISIS PERAS KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANTOMIC CITRA BERSAMA CABANG SANGATTA

Muhammad Awaluddin¹, Muhammad Rizal²

¹Universitas Mulawarman

²Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat Korespondensi : anindhyaarizal@gmail.com

Diterima: Februari 2019; Disetujui: Maret 2019; Dipublish: April 2019

Abstract: *The aim of the research is to find out whether the role of competency influences employee performance at PT. Santomic Partners Together. Does Work Discipline Affect Employee Performance at PT. Santomic Mitra Bersama. The results of the multiple linear test above can be explained that from the multiple linear regression equation model above is as follows: $Y = 5.767 + 0.152 X1 + 0.555 X2 + e$. A constant value of 5.767 states that if Competency and Discipline are ignored or equal to zero, then Employee Performance is 5.767. The regression coefficient of Competency is 0.152. What this means is that for every increase in the Competency level by one point, Employee Performance will increase by 0.152. Likewise, if competency decreases by one point, employee performance will decrease by 0.152. The regression coefficient for Discipline is 0.555. What this means is that for every increase in the Discipline level by one point, Employee Performance will increase by 0.555. Vice versa, if 0.555 decreases by one point, employee performance will decrease by 0.555.*

Keywords: *Competence; Discipline; Employee Performance.*

Abstrak: *Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Peranan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santomic Mitra Bersama. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santomic Mitra Bersama. Hasil dari uji linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa dari model persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut: $Y = 5,767 + 0,152 X1 + 0,555 X2 + e$. Nilai constant sebesar 5,767 menyatakan bahwa jika Kompetensi, Disiplin diabaikan atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,767. Koefisien regresi dari Kompetensi adalah sebesar 0,152. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Kompetensi sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,152. Begitu juga sebaliknya, apabila Kompetensi mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,152. Koefisien regresi dari Disiplin adalah sebesar 0,555. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Disiplin sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,555. Begitu juga sebaliknya, apabila 0,555 mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,555.*

Kata Kunci: *Kompetensi; Disiplin; Kinerja Karyawan.*

* DOI: <http://dx.doi.org/10.55770/tn.v9i2.142>

Available Online: September 2023

2023. Published by LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sangatta. This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License..



How to Cite: Awaluddin, A., & Rizal, M. (2023). Analisis Peran Kompetensi dan Disiplin Kinerja Karyawan PT. Santomic Mitra Bersama Cabang Sangatta. *Jurnal Tinta Nusantara*, 9 (2): 39-45.

Pendahuluan

Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja karyawan. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja.

Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dalam menentukan kebijakan, karena dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja yang pada perusahaan dan akhirnya juga meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Berhasilnya pencapaian kinerja pada suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memerhatikan kompetensi karyawan. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008:57) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Fenomena yang terjadi di lokasi penelitian sebagai mana telah disebutkan pada latar belakang di atas adalah kurangnya kompetensi karyawan untuk melakukan tugas utamanya. Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya penerimaan (*recruitment*) karyawan baru yang belum punya pengalaman sama sekali, kompetensi dalam bekerja sangat rendah, perlu waktu yang lama untuk sampai menjadi karyawan kompeten. Salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja adalah kompetensi karyawan.

Disiplin kerja karyawan masih kurang. Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran seseorang dalam mentaati tata tertib dan aturan yang ada. Di lokasi penelitian masih terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kurangnya disiplin dalam bekerja. Ditemukan juga bahwa masih ada karyawan yang sering terlambat datang bekerja, selalu minta izin untuk hal-hal yang tidak penting, suka memperlambat pekerjaan, bekerja tidak tepat waktu, tidak mengikuti prosedur kerja aman, ada yang tidak peduli terhadap kesehatan kerja dan lingkungan ditandai

dengan tidak adanya disiplin dalam menjaga kebersihan area kerja dan alat. Hal-hal ini yang menyebabkan kinerja tim dan perusahaan menurun.

Kerangka Teori

Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Spencer dan Spencer, dalam Emron, Yohny, Imas (2017:121). Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

Menurut George klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017:132), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasar nya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus di kuasai nya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Hasibuan (2006:444) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Adapun Rivai (2011:825) 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.” Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

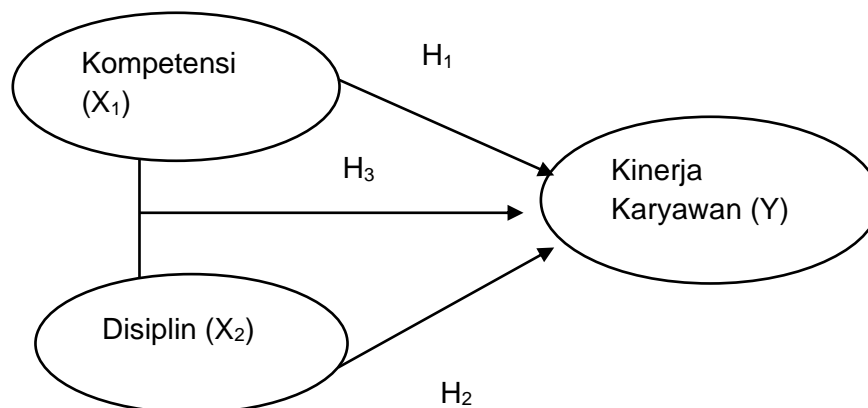
Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:186) manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja di kelola untuk memperoleh sukses. Kinerja seseorang tidak hanya ditentukan dari kualitas pekerjaannya. Penghargaan atas peran yang dapat

meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan harus juga diperhatikan. Pada saat perusahaan membutuhkan penciptaan peran-peran yang dibutuhkan untuk pengelolaan kinerja, maka analisis peran amat diperlukan. Kinerja berasal dari pengertian performance.

Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mubarok (2017:77) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah di tentukan dan di sepakati bersama.

Dengan demikian, kinerja adalah keediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang di harapkan. Karyawan adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan, karna karyawan terlibat langsung untuk menjadikan kesuksesan dari suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kinerjanya di dalam perusahaan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu mulai dari bulan Maret sampai dengan Juni 2021. Adapun lokasi yang menjadi objek penelitian adalah pada PT. Santomic Mitra Bersama yang beralamat di Jalan APT Pranoto, Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan, akurat, dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:135) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Metode ini berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang

digunakan untuk memperoleh informasi tentang kuesioner penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan melihat dan mencatat dokumen-dokumen yang terdapat dalam perusahaan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai sejarah perusahaan PT. Santomic Mitra Bersama Sangatta, serta data lain tentang gambaran umum

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 25 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini: $Y = 5,767 + 0,152 X_1 + 0,555 X_2 + e$.

1. Nilai constant sebesar 5,767 menyatakan bahwa jika Kompetensi, Disiplin diabaikan atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,767.
2. Koefisien regresi dari Kompetensi adalah sebesar 0,152. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Kompetensi sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,152. Begitu juga sebaliknya, apabila Kompetensi mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,152.
3. Koefisien regresi dari Disiplin adalah sebesar 0,555. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Disiplin sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,555. Begitu juga sebaliknya, apabila 0,555 mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,555

Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,434 atau 43,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompetensi dan Disiplin mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 56,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Santomic Mitra Bersama Site Sangatta. Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja

yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlina Budhiningtias Winanti (2011) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yang diterapkan atau dilakukan oleh karyawan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata tertinggi dari indikator pertanyaan yaitu 3,88 dengan pertanyaan kuesioner yang mengatakan bahwa "Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan". Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan hal yang sama yakni Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta (Lufitsari Resti 2014). Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2012:36), bahwa disiplin kerja karyawan yang baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja merosot maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel kompetensi mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik kompetensi dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi, 2019:56) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daly, 2015) yang menunjukkan hasil yang relevan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santomic Mitra Bersama Site Sangatta. Dengan hasil uji pada variabel Kompetensi atau X1 diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,266. Nilai Sig < 0,05 (0,266 > 0,05), maka keputusannya

adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya signifikan yang berarti secara parsial Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santomic Mitra Bersama Site Sangatta. Sementara itu variabel Kompetensi atau X_1 mempunyai t hitung yakni 1,125 dengan t tabel = 0,687.

2. Disiplin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santomic Mitra Bersama Site Sangatta. Dengan hasil uji pada variabel Disiplin atau X_2 diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,001. Nilai Sig > 0,05 (0,001 > 0,05), maka keputusannya adalah H_0 di tolak H_a diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santomic Mitra Bersama Site Sangatta. Sementara itu variabel Disiplin atau X_2 mempunyai t hitung yakni 3,388 dengan t tabel = 0,687 Jadi t hitung > t tabel jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Keamanan atau X_2 memiliki kontribusi terhadap Y .
3. Kompetensi Dan Disiplin Secara Bersama Atau Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santomic Mitra Bersama Site Sangatta. Dari hasil tabel (Anova) di peroleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan nya signifikan artinya bahwa Kompetensi dan Disiplin bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santomic Mitra Bersama Site Sangatta

Daftar Pustaka

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, A. (2002). *Pokok-Pokok Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chandra, T. F. (2012.). *Service, Quality Satisfaction*. Yogyakarta.: Andi Offset.
- Djaslim, S. (2012). *Manajemen Pemasaran Analisis, Perencanaan, Pelaksanaan dan Pengendalian*. Edisi Ketiga. Bandung: CV. Linda Karya.
- Kotler, P. a.. (2012). *Manajemen Pemasaran Perspektif Asia, Buku Dua, Edisi Pertama*. Yogyakarta.: Andy.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, P. a. (2016). *Marketing Managemen, 15th Edition*. Inc.: Pearson Education.
- R.Terry, G. d. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Rosad., S. d. (2015.). *Manajemen Pemasaran*. Bogor.: In Media.
- Sugiyono. (2011.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.: PT. Alfabeta.
- Sunyoto., D. (2015.). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tjiptono, F. (2011.). *Strategi Pemasaran*. Edisi Ketiga. Yogyakarta.: Andi Offset.
- Tjiptono, F. (2014.). *Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan dan Peneltian*. Yogyakarta.: Andi Offset.