

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. MAHARANI SYAM GROUP SOROWAKO**

**Irawati Ansar**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo Jalan Jendral  
Sudirman Km 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo  
Sulawesi Selatan 91992

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan PT. Maharani Syam Group Sorowako. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan pengukuran *skala likert*. Data yang di proses melalui program *Spss versi 22* dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada hasil uji f membuktikan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $(253,247 > 3,15)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako.

**Kata Kunci : *Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan***

Abstack

The purpose of this study was to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at PT. Maharani Syam Group Sorowako. This study uses a quantitative approach and the use of primary data through the distribution of questionnaires to employees of PT. Maharani Syam Group Sorowako. The population in this study were 64 respondents with the sampling technique using the Slovin formula with Likert scale measurements. The data is processed through the SPSS version 22 program with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that competence

has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline has no effect on employee performance. From the results of the t test proves that competence has a partial effect on employee performance, work discipline does not have a partial effect on employee performance. Then on the results of the f test to prove that competence and work discipline simultaneously affect employee performance by looking at the Fcount value greater than Ftable, namely  $(253,247 > 3,15)$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The competence variable is the variable that has the greatest influence on the performance of employees at PT. Maharani Syam Group Sorowako.

Keywords: *Competence, Work Discipline and Employee Performanc*

### 1.1. Latar Belakang

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa semua perusahaan tidak stabil dikarenakan mengalami permasalahan yang sama didalam menjalankan keberlangsungan hak kerja setiap karyawannya. Ditengah pandemi *Covid-19* yang terjadi saat ini masalah sosial yang timbul semakin melonjak tinggi serta mendapatkan perhatian publik. Problematika yang terjadi mengakibatkan kecemasan dan rasa tidak aman yang dirasakan setiap manusia. Begitu juga pada sub sektor diantaranya sub sektor kesehatan, pendidikan, serta pembatasan berbagai macam aktivitas masyarakat yang berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada sektor perekonomian. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Kemenkes RI Tahun 2020 bahwa virus *Covid-19* ini sudah menyebar melalui transmisi lokal sehingga data tersebut menjadi pusat perhatian warga Negara Indonesi untuk tetap berhati-hati bekerja diluar ruangan.

Kinerja ekonomi yang saat ini melemah turut berdampak pada situasi ketenaga kerjaan yang ada di indonesia terutama pada PT. Maharani Syam Group Sorowako yang bergerak pada bidang jasa. Dengan melihat kondisi pekerjaan sebagai security yang normalnya dilakukan diluar ruangan serta berpatroli ke setiap daerah-daerah tertentu kini mereka harus membatasi setiap titik pengamanan yang dilakukan. Bukan hanya itu pengurangan karyawan juga diberlakukan sehingga banyak sumber daya manusia yang kehilangan pekerjaannya.

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antara perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk *survive* menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antara pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena

merupakan aset utama. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi.

Arti penting sumber daya manusia bermula dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

Viethzal Rivai Dan Ella Juavani Sagala yang mengemukakan bahwa SDM (Sumber daya Manusia) adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi, diantaranya peningkatan mutu, kemampuan fisik, maupun non fisik (kecerdasan dan mental) yang mana hal tersebut menjadi penunjang dalam keberhasilan sebuah perusahaan. M.T.E. Hariandja (2002) tingkat persaingan bisnis yang begitu

ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola perusahaan secara efisien dan efektif.

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja dalam masa periode tertentu. Kinerja karyawan sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan telah berperan atau tidak terhadap kemajuan suatu perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi suatu penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu diperlukan pengolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada suatu perusahaan. Raihanna Daulay *et al* (2019), Sangat penting untuk memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Tanggung jawab setiap individu yang bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan serta kinerja setiap karyawan akan

berbeda-beda pada tingkat hasilnya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan, mengidentifikasi karakteristik keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga dapat mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja serta menghasilkan kinerja yang baik.

Kompetensi mampu memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seorang karyawan. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Kompetensi karyawan juga dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi., memiliki keterampilan serta pengetahuan yang luas. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori yang baik atau rata-rata.

Disiplin kerja juga dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Disiplin kerja merupakan salah satu karakteristik yang melekat pada individu atau sumber daya manusia itu sendiri yang membedakan dengan

sumber daya yang lain yaitu apabila sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik, maka akan dapat berperan secara optimal bagi pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Namun sebaliknya apabila tidak dikelola dengan baik, maka ia cenderung menjadi penghancur bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam perannya yang strategis sumber daya manusia dapat menciptakan kemampuan, daya guna dan nilai bagi suatu perusahaan ataupun sebaliknya. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja, sedang keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh sebuah organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, dikarenakan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Gibson Ivancevich dan Donnely (2016) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu yang meliputi kompetensi.

PT.Maharani Syam Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pengamanan (BUJP) yang dibina langsung oleh Polda dan Mabes POLRI serta terdaftar sebagai anggota Asosiasi Profesi Security Indonesia (APSI), sampai saat ini masih aktif memberikan jasa

pelayanan pengamanan security di beberapa perusahaan terutama di sektor pertambangan, yakni di PT. Vale Indonesia Tbk Sorowako dan PT. United Tractors Tbk. PT. Maharani Syam Group telah memiliki beberapa anak perusahaan yang bergerak di bidang selain jasa pengamanan yang juga beroperasi di sektor pertambangan. Sangat penting bagi PT. Maharani Syam Group Sorowako dalam menerapkan sikap disiplin karyawannya, karena pekerjaan utama yang mereka lakukan sebagian besar terlibat pada sebagian besar warga yang ada di setiap wilayah terutama di Sorowako.

Kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan, pada penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian terhadap kompetensi, disiplin kerja serta kinerja karyawan yang dirangkum melalui penelitian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat tanda-tanda yang dapat menarik perhatian akan adanya *research gap* dari kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian dari Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) menyimpulkan bahwa

kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Dirga Lestari dan Siti Maria (2018) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Dani Isbiantoro (2019) menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja yang diteliti oleh Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) menunjukkan hasil yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia Nelizulfa (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Mardiyah Tusholihah *et al* yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian serta *research gap* di atas, penulis perlu melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako.**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako?
3. Apakah Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian tersebut yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako
3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maharani Syam Group Sorowako.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan, penelitian ini akan memperluas wawasan dan memberikan gambaran tentang bagaimana kompetensi yang ada dilihat dari sudut pandang disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat membuat perusahaan dapat mengambil langkah-langkah perbaikan kearah yang lebih baik, dan juga sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia, serta dapat mengetahui lebih mendalam tentang adanya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis.

Bagi Akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh penambahan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh “Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dan bahan pertimbangan sebagai acuan dalam mengevaluasi pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki dalam bidang sumber daya manusia (SDM). serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi tenaga pengajar tentang strategi pembelajaran yang lebih efektif sehingga dapat mempermudah dalam mengevaluasi konsep-konsep sumber daya manusia.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Grand Theory*.

*Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah

kinerja yang diperkenalkan oleh Wirawan tahun 2009 yaitu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dan juga profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor internal karyawan meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Sedangkan lingkungan internal organisasi meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan serta kebijakan organisasi.

Teori yang diperkenalkan oleh wirawan tahun 2009 digunakan dalam penelitian kali ini karena model teori tersebut sudah mencakup keseluruhan variabel baik variabel dependen maupun independen dalam penelitian kali ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya kinerja karyawan (Y), Disiplin Kerja (X2), kompetensi (X1). Variabel variabel organisasi dalam teori ini terwakili oleh disiplin kerja yang termasuk sub variabel internal karyawan. Variabel lingkungan internal organisasi dalam teori ini terwakili oleh variabel kompetensi dan kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja diadopsi dari pernyataan yang dikembangkan oleh Mahoney *et al.* (1965) dalam Eker (2007) dalam Maria Niken Setyarini dan Anastasia Susty A (2008).

a. FaktorFaktor Yang Mempengaruh  
i.

- 1) Faktor Pribadi (Keahlian, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen).
- 2) Faktor Kepemimpinan (kualitas keberanian/semangat, pedoman pemberian semangat pada manajer dan pemimpin kelompok organisasi).
- 3) Faktor Tim/Kelompok (sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi).
- 4) Faktor Situasional (perubahan dan tekanan dari lingkungan internal dan eksternal).

## **2.2. Kompetensi**

### **2.2.1. Defenisi Kompetensi.**

Kompetensi berasal dari kata *Competence* yang dapat diartikan sebagai kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin maupun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, serta perilaku yang baik. Menurut (Wibowo, 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh sikap profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang

tersebut. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi Irham, 2016). Dilihat dari beberapa pengertian kompetensi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi perusahaan.

### 2.2.2. Tujuan Kompetensi

Menurut (Hutapea & Nuriana, 2011)

penggunaan kompetensi dalam organisasi pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu:

#### 1. Pembentukan pekerjaan.

Kompetensi teknis digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu perusahaan, hal-hal tersebut ditunjang oleh tujuan instansi.

#### 2. Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa.

Pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan hal yang memberikan dampak terbesar dalam menentukan bobot pekerjaan.

#### 3. Rekrutmen dan seleksi.

Perlu dilakukan rekrutmen dan seleksi dalam menentukan persyaratan yang kemudian

menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan di suatu perusahaan.

#### 4. Pembentukan dan pengembangan organisasi.

Kompetensi menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi ke arah organisasi yang lebih produktif.

### 2.2.3. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi berdasarkan pendapat (Edy Sutrisno, 2011) dimana seorang karyawan yang berkompeten mampu menunjukkan diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan dibidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintah.

#### 2. Kemampuan (*skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

#### 3. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

#### 4. Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

#### 5. Minat (*interest*)

Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

#### 2.2.4. Jenis- Jenis Kompetensi

Agar organisasi dapat memahami bagaimana karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, organisasi dapat menganalisis melalui beberapa jenis kompetensi (Shing & grover, 2014) sebagai berikut:

##### 1. Kompetensi inti (*core competencies*)

merupakan dasar dari sebuah arah tujuan strategi, merupakan sesuatu yang relative dapat dilakukan dengan baik oleh semua organisasi. Kompetensi inti merujuk pada elemen-elemen perilaku yang penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan seperti orientasi terhadap kualitas atau hasil.

##### 2. Kompetensi kepemimpinan (*leadership/ managerial competencies*).

Kategori ini berisikan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang.

##### 3. Kompetensi fungsional (*functional competencies*).

yaitu keterampilan secara menyeluruh yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan atau profesi tertentu.

#### 2.3. Disiplin Kerja.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik itu yang secara tertulis maupun tidak tertulis, maksud dari peraturan yang ada termasuk dalam absensi, lambat masuk, maupun cepatnya pulang seorang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap kedisiplinan seorang karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen itu sendiri.

Banyak yang mengartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dikemudian hari ia melanggar tugas ataupun wewenang yang telah diberikan kepadanya. (Wukir, 2013) mendefinisikan disiplin sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Sedangkan menurut (Arif, 2016) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan

peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dengan memperhatikan pengertian disiplin kerja diatas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja karyawan adalah sikap dan perbuatan karyawan dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan oleh manajemen untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi.

### 3.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Arika D, 2016) mengatakan ada beberapa indikator pada disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

#### 2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

#### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

## 2.4. Kinerja Karyawan

### 2.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif.

(Afandi P, 2018) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara sah dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Wibowo (2010 : 4) mengatakan bahwa istilah kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang

memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* perusahaan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan (Perwirasentono, 1999), Menurutnya kinerja (*performance*) adalah kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan moral ataupun etika. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

#### **2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Afandi P, 2018) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, ada 5 indikator yang dapat kita gunakan antara lain sebagai berikut;

1. Kualitaskualitas kerja di ukur dari segi persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tanaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

#### **2.4.3. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Clelland (dalam (Mangkunegara, 2001).

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

#### **2.4.4. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Masram & Mu'ah, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif yaitu hal yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **2.5. Hipotesis.**

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan yang bersifat sementara yang di peroleh dari tinjauan

terhadap kerangka konseptual atas rumusan masalah yang telah di tetapkan. Adapun hipotesis dalam penelitian kali ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako.

H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako.

H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako.

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako. Pendekatan kuantitatif menjelaskan suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis dengan menggunakan analisis data statistik, yakni menggunakan model- model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena, baik pada bagian- bagiannya maupun pada hubungannya.

## HASIL PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa hasil kompetensi sebesar 0,948 dan nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $22,262 < 1,999$ ). Artinya kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maharani Syam Group Sorowako.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Novriyanti (2019) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Lailatul Badriyah (2017) yang mengemukakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Utama Cabang Semarang.

Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja harus memiliki kompetensi tertentu untuk menunjang pekerjaannya. Serta dengan penempatan yang sesuai dengan posisi kompetensinya akan membuat tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa hasil disiplin kerja sebesar 0,028 dan nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $0,574 < 1,999$ ). Artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maharani Syam Group Sorowako.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah Tusholliah *et al* yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Hal ini dikarenakan peraturan yang diberlakukan terlalu ketat sehingga membuat karyawan menjadi jenuh. Disamping itu karyawan juga tidak memiliki banyak waktu untuk istirahat seperti cuti liburan.

### 3. Pengaruh secara simultan variabel Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 252. 247 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000%. Dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung}$  ( $252,247$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,13$ ) maka secara simultan variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja

(X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ella Rahayu (2020) yang mengemukakan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi *et al* (2019) yang mengemukakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya semakin tinggi nilai kedua variabel tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun secara simultan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
2. Variabel disiplin kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan  $T_{hitung}$  yang dihasilkan lebih kecil daripada  $T_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,568.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arika D. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bappeda Kota Bandung*.
- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit: Riau: Zanafa Publishing.
- Aulia, Nelizulfa., & Fauzan. (2018) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arif, Y. H. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Badriah, Lailatul. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Utama Karya Cabang Semarang*. Universitas Negeri Semarang .
- Daulay, Rihanna. et al.,(2019). *Analisis faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan*. *Jurnal Riset Manajemen*,1(1)
- Dina Novriyanti. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat*. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahmi Irham. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teoridan aplikasi*. Bandung Alfabeta.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2016). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Stuktur, dan Proses*. Terjemahan Oleh Wahid, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, J.S., Silvy Beby. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai*. Universitas Serambi Mekkah., 2(1).
- Hutapea, & Nuriana. (2011). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- I, Dani Ahmad., (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik Di Sidoarjo*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Lasmaya, S. M. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Rosdakarya remaha.
- Marihat, T. E., Hariandja, et al.

- (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Sidoarjo. Zifatama publisier.
- Perwirasentono. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta, BPFE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Rahayu, Ella. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rivai, Viethzal, Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Shing, F., & grover, sandeep. (2014). Evaluation Of Quality In An Educational Institute: A Quality Function deployment Approach. *Educational Research and Review*, 3(4), 15–55.
- Wibowo. (2017). *manajemen kinerja*. depok, PT raja grafindo.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit: Salemba Empat.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Penerbit: Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.