

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **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 ketenagakerjaan 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 pengelolaan 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 pekerjaan-nya tersebut. Kompetensi karyawan juga dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan-nya 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 teory 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 dibeberapa perusahaan terutama disektor pertambangan, yakni di PT. Vale Indonesia Tbk Sorowako dan PT.United Tractors Tbk. PT.Maharani Syam Group telah memiliki beberapa anak perusahaan yang bergerak dibidang selain jasa pengamanan yang juga beroperasi di sektor pertambangan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari salah satu Project Manajer Pak Syamriadi Sabir pada PT. Maharani Syam Group Sorowako, ada bebarapa hal yang dapat menunjang tingkat kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi yang ada pada karyawan PT. Maharani Syam Group Sorowako dapat dikatakan sudah sesuai dengan pekerjaan masing-masing, namun masih ada beberapa karyawan yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja serta pelatihan. Contoh yaitu jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) namun dikerjakan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah disiplin kerja mengenai

disiplin kerja secara keseluruhan pada PT. Maharani Syam Group belum dapat dikatakan sangat optimal dalam pelaksanaannya. Pada pengamatan dilapangan kondisi sebagian keryawan masih ada yang kurang menaati peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Terlihat dari seluruh karyawan yang melanggar peraturan seperti ketepatan waktu datang ketempat kerja dan penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, adanya pengawasan langsung dari pimpinan perusahaan belum berhasil dalam menunjang kedisiplinan seorang karyawan. Perusahaan dengan lingkungan kerja yang disiplin akan membuat karyawan ikut disiplin pula, namun pada dasarnya dibutuhkan kesadaran individu dari karyawan itu sendiri, dengan tingkat kedisiplinan karyawan tersebut yang terus menerus, maka akan sangat baik bagi perusahaan.

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* diatas, 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**

#### **1.4.1 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.

#### **1.4.2 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 (SDM).

### **1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

- 1.5.1. Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandanginya.
- 1.5.2. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 1.5.3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh (Setiyawan & Waridin, 2006) seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- 1.5.4. Objek penelitian ini adalah PT. Maharani Syam Group Sorowako

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1. *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. Faktor-Afktor yang mempengaruhi

- 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).

## **1.2. Landasan Teori**

### **1.2.1. 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) mendefenisikan 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 oraganisasi perusahaan.

**b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Keyakinan dan nilai- nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan memengaruhi perilaku. Apabila seseorang percaya gbahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu dan dikerjakan dengan mudah.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran penting dalam kimpetensi,seperti berbicara didepan umum. Dengan keterampilan berbicara, kecakapan dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi akan meningkat.

3. Pengalaman

Pengalaman dalah elemen kompetensi yang perlu. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu dengan meserpon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan-nya.

5. Motivasi

Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang karyawan, kemudian meyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja.

6. Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang berpengaruh dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik. Gangguan emisional seperti rasa takut dan malu dapat menurunkan penampilan kerja.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagi kegiatan. Karena budaya organisasi memengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, dan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada orang tersebut.

**c. 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 dijunjung 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.

**b. 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.

**c. 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.

### **1.2.2. 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 dan 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.

**a. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

(Hartatik & Indah, 2018), mengemukakan bahwa terdapat lima bentuk disiplin kerja, yaitu

1. Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.
2. Disiplin kelompok adalah sekelompok orang yang bekerja pada suatu instansi dan mau taat pada paturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi atau perusahaan agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana
3. Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak karyawan agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu karyawan berlaku disiplin tanpa paksaan sehingga karyawan mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri. Aturan kompor panas, pada aturan ini hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya

mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukum yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4. Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah guru yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.
5. Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali – kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

**b. Indikator- 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 tekah 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.

**c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.**

Menurut (Hartatik & Indah, 2018) ada lima bentuk disiplin kerja diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitupula dengan pegawai harus dan wajib mengetahui dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

## 3. Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga dapat menerima nilai-nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Serta mampu mengatur dirinya dalam dalam hal kehidupan sehari-hari maupun kepentingan organisasi atau perusahaan.

## 4. Disiplin Kelompok

Adapun disiplin kelompok adalah sekelompok orang yang bekerja pada suatu perusahaan yang mau taat pada peraturan yang berlaku. Disiplin kelompok dalam perusahaan sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

## 5. Disiplin Progresif

Disiplin ini merupakan pemberian sanksi hukuman terhadap seseorang yang melakukan pelanggaran secara berkali-kali.

### **1.2.3. 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) Mendefenisikan 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).

### a. Teori kinerja karyawan

Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. dalam (Harsuko Riniwati, 2011) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan orang yang lainnya dalam situasi kerja adalah perbedaan karakteristik dari individu. disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda didalam situasi yang berbeda pula. Ada dua teori yang menyangkut prosesnya diantaranya yaitu:

#### 1. *Path Goal Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's, Ott (2003 dalam Harsuko 2011) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitatingprocces* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi atau merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs* (goal) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *levels of needs* yang bersangkutan (*facilitatiting process*).

#### 2. *Teori Atribusi atau Expectancy Theory*

(As'Ad Moh, 2000), mengatakan bahwa teori ini pertama kali ditemukan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kenerja dirumuskan  $P=MXA$ , dimana  $P= performance$ ,  $A = ability$  menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya seperti Maiter, Lawler, Porter, dan Vroom.

Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar).

**b. 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. Kualitas

kualitas 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.

**c. 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

**d. 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.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus mampu mempertimbangkan hubungan antar faktor-faktor tersebut diatas, juga kondisi-kondisi didalam dan diluar perusahaan atau organisasi mengenai pengaruhnya terhadap individu karyawan.

### 1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan tentu tidak lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan acuan terhadap arah dari penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama penulis, Judul dan Tahun penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Ammara Khairani Lubis (2019) Pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kota medan	Variabel bebas (X) : 1. Kompetensi (X1) 2. Disiplin dan lingkungan kerja (X2) Variabel terikat (Y) : 1. Kinerja pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Maulina Agustita (2017) Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan	Variabel bebas (X) : 1. Kompetensi (X1) 2. Disiplin kerja dan lingkungan kerja	Ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja

	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Palembang	(X2) 3. Lingkungan kerja (X3) Variabel terikat (Y) : 1. Kinerja Karyawan (Y)	terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
3.	Muhammad Riyanda (2017) Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas peizinan kota yogyakarta	Variabel bebas (X) : 1. Kompetensi (X1) 2. Disiplin kerja (X2) Variabel terikat (Y) : 1. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
4.	Muhammad Andi Prayogi (2019) Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Variabel bebas (X) : 1. Kompetensi (X1) 2. Disiplin kerja (X2) Variabel terikat (Y) : 1. Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5.	S Mia Lasmaya (2016) Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas (X) : 1. Sistem informasi SDM (X1) 2. Kompetensi (X2) 3. Disiplin kerja (X3) Variabel terikat (Y) : 1. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari sistem informasi SDM, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
6.	Eigis Yani Pramularso (2018) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja	Variabel bebas (X) : 1. Kompetensi (X1) Variabel terikat (Y) : 1. Kinerja Karyawan	Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi

	karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta	(Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
7.	Aulia Nelizulfa (2018) Pengaruh Motivasi, disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Jamur Air Mancur Karanganyar	Variabel bebas (X) : 1. Kompetensi (X1) 2. Disiplin kerja (X2) Variabel Y : 1. Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensai Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

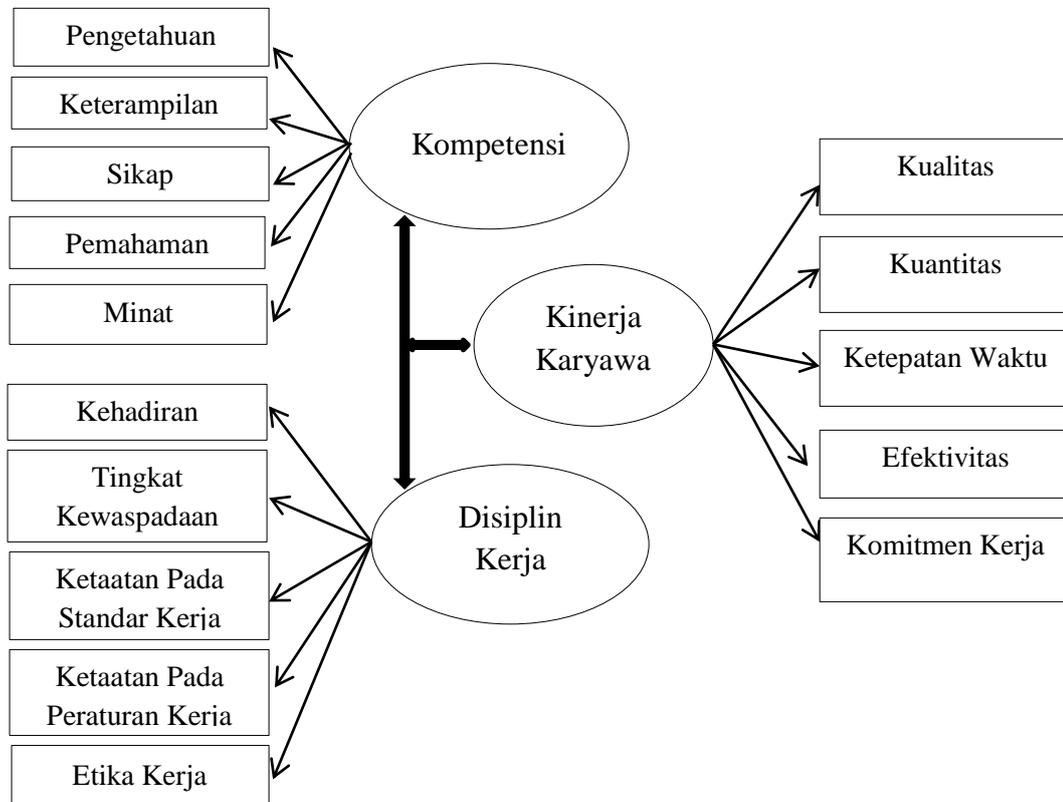
Sumber jurnal dan skripsi

#### 2.4. Kerangka Konseptual

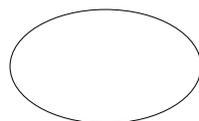
Kerangka konseptual yaitu kerangka yang bertujuan untuk melihat keterkaitan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependen (terikat), dan mengukur hubungan antara variabel dalam penelitian.

Pada kerangka konseptual kali ini dimana peneliti membuat sebuah sketsa gambaran penelitian dengan judul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan gambar



= variabel yang diteliti



= Garis pengaruh



= Garis Penghubung

## 2.5. Hipotesis

Dilihat dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian kali ini sebagai berikut:

**H1** : Diduga terdapat Pengaruh positif antara Kompetensi Terhadap Kinerja

Karyawanpada PT. Maharani Syam Group Sorowako

**H2** : Diduga terdapat Pengaruh positif antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maharani Syam Group Sorowako

**H3** : Diduga Kompetensi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Creswell bahwasahnya penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian pendidikan dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti, menyusun pernyataan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data terukut dari partisipan, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyidikan yang tidak memihak dengan cara yang obyektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maharani Syam Group Sorowako.

#### **3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako yang beralamat di JL. Gunung Tambora No.3 Sorowako, Luwu Timur, sulawesi Selatan Indonesia.

#### **3.3. Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah wilayah keseluruhan yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Pak Syamriadi Sabir sebagai salah satu Project Manajer di PT. Maharani Syam Group Sorowako Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Maharani Syam Group Sorowako yang berjumlah sebanyak 177 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mengambil dari keseluruhan jumlah populasi tersebut. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus *slovin* dengan rumus sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan ;

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi kesalahan

Populasi N = 177 karyawan, dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka dengan demikian jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian kali ini sebanyak

$$n = \frac{177}{1 + 177 (0,1)^2}$$

$$n = 0,01 \times 177 + 1$$

$$n = 2,77$$

$$n = \frac{177}{2,77}$$

$$n = 64$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 64 orang karyawan sebagai responden.

### **3.4. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel acak sederhana (*simpel random sampling*). Didalam (Ruqo'iyah 2012) mendefenisikan sampel acak sederhana (*simple random sampling*) adalah cara pengambilan sampel dengan memilih langsung dari populasi serta besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sangat besar.

Pelaksanaan *simpel random sampling* menimbulkan anggota populasi penelitian ini dinggap sejenis karena sampel yang diambil adalah karyawan yang berada di perusahaan Maharani Syam Group Sorowako.

### **3.5. Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data bila dilihat dari sumber data dapat dibedakan menjadi dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian kali ini sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer

#### **3.5.1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dimana data primer yang diperoleh melalui hasil jawaban kuesioner yang di edarkan kepada pihak responden dan data sekunder sebagai data pelengkap yang didapat oleh penulis dari perusahaan.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh informasi dan data-data pada penelitian kali ini maka peneliti melakukan pengumpulan data penelitian melalui :

### 3.6.1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden atau untuk dijawab, instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reabilitasnya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Intrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada yaitu;

**Tabel 3.1**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS = Sangat setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = kurang setuju	3
4	TS = tidak setuju	2
5	STS = sangat tidak setuju	1

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skor (1) minimal menunjukkan penilaian tanggapan paling negatif yang dipilih oleh responden. Sedangkan untuk skor (5) maksimal menunjukkan tanggapan paling positif yang dipilih oleh seorang responden.

### 3.6.2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih saling bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan lisan melalui dialog langsung antara peneliti dengan para informan.

### 3.7. Defenisi Operasional

Untuk memberi suatu pemahaman agar memudahkan penelitian, maka perlu adanya beberapa batasan penelitian dan fokus penelitian ini yang dioperasionalkan melalui indikator sebagai berikut;

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya.	a. Pengetahuan( <i>knowledga</i> ) b. Keterampilan ( <i>skill</i> ) c. Perilaku ( <i>attitude</i> ) d. Minat ( <i>interest</i> ) e. Pemahaman( <i>understandin g</i> )	<i>Skala likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib serta aturan-aturan yang telah ditetapkan	a. Kehadiran b. Tingkat Kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan padanperaturan kerja e. Etika kerja	<i>Skala likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya	a. Kualitas b. Kuantitas c. Aktualitas atau ketepatan waktu d. Efektivitas e. Komitmen kerja	<i>Skala likert</i>

### **3.8. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini mengambil instrumen pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat tiga variabel yaitu Kompetensi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

#### **3.8.1. Uji Validitas**

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (Ghozali, 2006)

#### **3.8.2. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006).

### **3.9. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kali ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* computer program SPSS. SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### 3.9.1. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis linier ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariate*, maksudnya yaitu digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel dependen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis regresi berganda juga bisa disebut analisis *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X). Persamaan regresi linear berganda menurut (Sugiyono, 2018) yaitu sebagai berikut;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kompetensi

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> : Koefisiensi regresi

a : Konstanta

e : Error ( Variabel bebas lain diluar model regresi )

### 3.9.2. Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Pada penelitian korelasi atau kolerasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Sugiyono, 2018)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment* :

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Namun sebaliknya, jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan ( koefisien korelasi ) antar variabel berkisar antara 0.00 sampai 1.00 adapun kriteria penafsirannya yaitu;

- a. 0,00 sampai 0,20, yang artinya hampir tidak ada korelasi
- b. 0,21 sampai 0,40, yang artinya korelasi rendah
- c. 0,41 sampai 0,60, yang artinya korelasi sedang
- d. 0,61 sampai 0,80, yang artinya korelasi tinggi
- e. 0,81 sampai 1,00 yang artinya korelasi sempurna

Determinasi (R Square atau R kuadrat) dan juga dapat disimbolkan dengan  $R^2$  yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau bisa juga disebut sebagai variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel.

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol) Sebuah model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu:

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri atau individu terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak-nya maka akan dilakukan uji T parsial dengan hipotesis sebagai berikut;

$H_0 = X$  tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

$H_1 = X$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, maka  $\alpha = 0,05$

Uji T parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS.

#### 3.10.2 Uji F

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (terikat).

Langkah-langkah pengujian;

a. menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 = \beta = 0$ : tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

$H_2 = B$  tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y)

b. kesimpulan

bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan . apabila  $F >$  dari  $F_{tabel}$  dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka hal tersebut dapat dikatakan adanya pengaruh yang simultan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat PT. Maharani Syam Group Sorowako**

PT. Maharani Syam Group Sorowako adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2003 yang di dirikan oleh Bapak Amran Syam yang bergerak pada bidang jasa pengamanan (BUJP) yang dibina langsung oleh Polda dan Mabes Polri serta terdaftar sebagai anggota Asosiasi Profesi Security Indonesia (APSI). PT. Maharani Syam Group Sorowako dengan akta notaris Hj.Wahyuni Inti Hastuti, SH No. 31 Tanggal 15 September 2015 sampai saat ini masih aktif memberikan jasa pelayanan pengamanan security di beberapa perusahaan terutama disektor pertambangan, yakni di PT. Vale Indonesia Tbk Sorowako; & PT.United Tractors Tbk. PT.Maharani Syam Group telah memiliki beberapa anak perusahaan yang bergerak dibidang selain jasa pengamanan yang juga beroperasi di sektor pertambangan.

PT. Maharani Syam Group Sorowako tidak hanya melakukan jasa pengamanan saja, akan tetapi mereka juga memberikan jasa berupa saran, pertimbangan ataupun pendapat yang dapat membantu dalam melakukan pengelolaan tentang bagaimana tata cara melakukan pengamatan suatu objek. Selanjutnya yaitu usaha jasa penerapan peralatan keamanan, usaha jasa pendidikan dan latihan keamanan, usaha jasa kegiatan kawal uang dan barang berharga, usaha jasa penyediaan tenaga pengamanan serta usaha penyediaan satwa.

#### 4.1.2. Visi Dan Misi

Berikut ini akan dijelaskan Visi, Misi pada PT. maharani Syam Group Sorowako.

##### a. Visi

Terciptanya rasa aman bagi karyawan dan lingkungan perusahaan/masyarakat melalui pembinaan keamanan, ketertiban dan pembinaan lingkungan (Community Development)

##### b. Misi

Selain memiliki visi tentunya memiliki misi tersendiri bagi PT. Maharani Syam roup Sorowako.

- 1) Meningkatkan profesionalisme Manager, Leader, Staff, & Personil Security melalui Pendidikan dan Pelatihan yang berkelanjutan serta menggalang kerjasama antar Instansi terkait.
- 2) Menjadikan Profesi Security sebagai Bidang Pekerjaan yang dapat dibanggakan dan dihargai /dihandalkan.
- 3) Mencegah Kerugian dan Tindak Kriminal dengan cara mendorong terbentuknya sence of crisis Komunitas Security terhadap lingkungan sekitarnya.
- 4) Mempromosikan bidang Security menjadi kebutuhan utama bukan pelengkap bagi setiap individu dan perusahaan sehingga tercipta Commitment yang tinggi dari para pemimpin perusahaan terhadap keamanan karyawan, masyarakat, maupun lingkungan perusahaan.

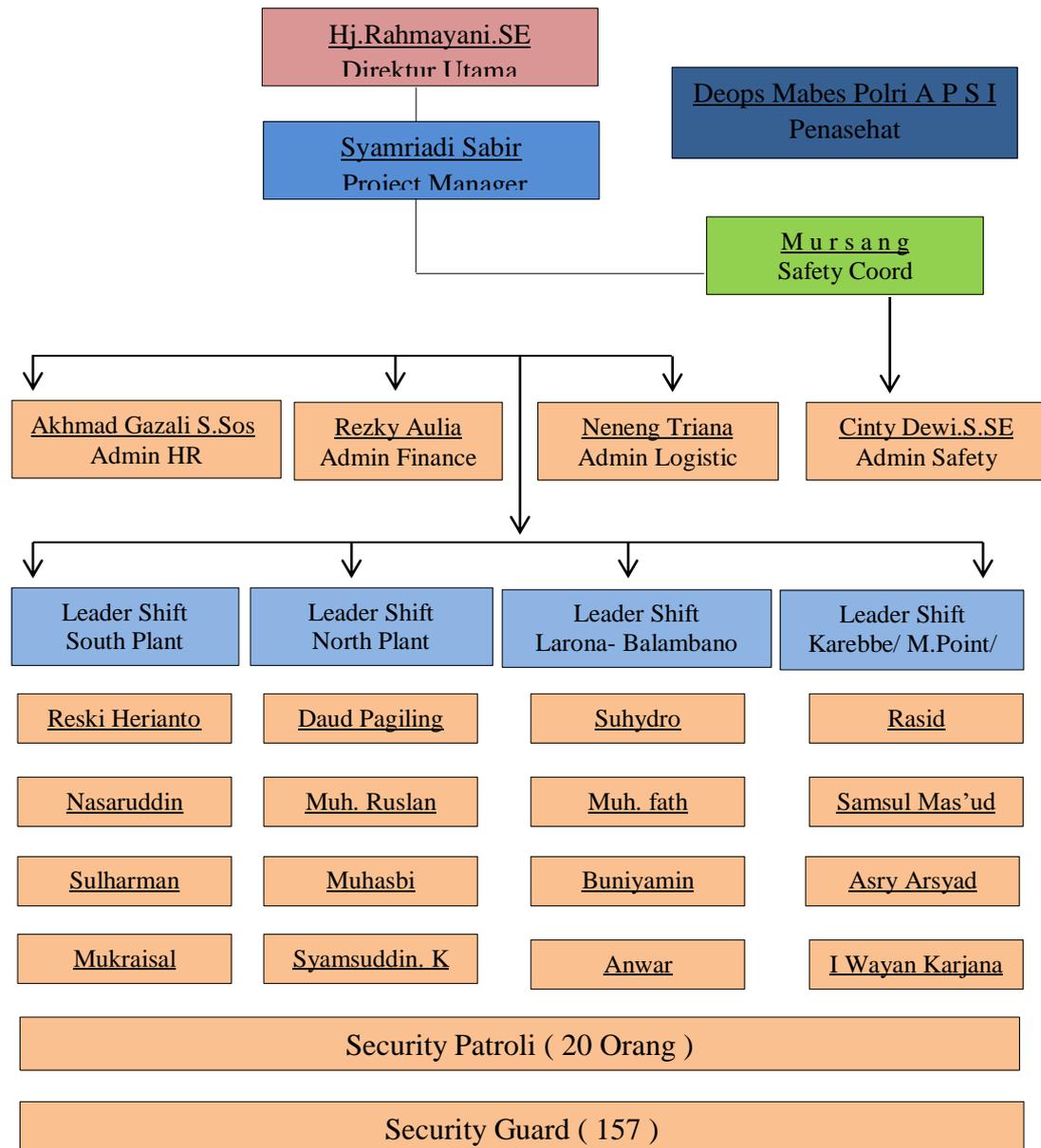
- 5) Berperan aktif dalam mewujudkan masyarakat madani ( *Civil Society*) melalui Community Policing dengan nuansa “ Tata Tenram Kerta Raharja.

#### **4.1.3. Produk Jasa Yang Ditawarkan.**

PT. Maharani Syam Group Sorowako dengan produk jasa yang disediakan yaitu berupa;

- 1) 001 Maharani 007 Total Protection Penyedia Tenaga Satpam
- 2) 002 Maharani 007 Total Protection Penerapan Peralatan Pengamanan Satpam
- 3) 003 Maharani 007 Total Protection Pengamanan Kawasan Industri dan Perkantoran
- 4) 004 Maharani 007 Total Protection Security Pengawasan VIP dan Kawal Angkut
- 5) 005 Maharani 007 Total Protection Konsultan Pengamanan Satpam
- 6) 006 Maharani 007 Total Protection Investigation & Intelligent.

#### 4.1.4. Struktur Organisasi PT. Maharani Syam Group Sorowako.



#### 4.2. Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari serta membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah

yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistic sebagai berikut :

#### 4.2.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung presentasinya

##### a. Deskriptif Data

Kuesioner yang berisi 15 item pernyataan ini disebarakan kepada 64 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 64 eksemplar dan 64 ekslemplar kuesioner yang kembali serta datanya dapat diolah

##### 1) Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	58	91%
Perempuan	6	9%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2021

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang atau sekitar 91% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 atau sekitar 9% dari keseluruhan jumlah responden.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21 – 30	38	59%
30 - 40	14	22%
40 – 50	12	19%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber: Lampiran 4, Data diolah 2021

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 38 orang atau sekitar 59% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 22% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 19% dari keseluruhan jumlah responden.

#### 4.2.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikansi yaitu membandingkan nilai  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya  $df = 64-2 = 62$  dengan  $\alpha$  0,05 di dapat  $r$ -tabel 0,246. Jika  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel dan nilai  $r$  positif, maka bagian pertanyaan tersebut di katakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas**

No	Variabel dan item pernyataan	R- hitung	R- tabel	Keterangan
	Kompetensi			
1	P1	0,596	0,246	Valid
2	P2	0,700	0,246	Valid

3	P3	0,804	0,246	Valid
4	P4	0,648	0,246	Valid
5	P5	0,557	0,246	Valid
<b>No</b>	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>R- hitung</b>	<b>R- tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	P1	0,693	0,246	Valid
2	P2	0,683	0,246	Valid
3	P3	0,549	0,246	Valid
4	P4	0,692	0,246	Valid
5	P5	0,598	0,246	Valid
<b>No</b>	<b>Kinerja karyawan</b>	<b>R- hitung</b>	<b>R- Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	P1	0,604	0,246	Valid
2	P2	0,653	0,246	Valid
3	P3	0,873	0,246	Valid
4	P4	0,639	0,246	Valid
5	P5	0,558	0,246	Valid

Sumber: Lampiran 4, Data diolah 2021

#### **b. Uji Reliabilitas**

Setelah melakukan pengujian validitas butir pernyataan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan atau pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur pengaruh kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 22. Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ , maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2012).

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Croanbach's Alpha	r standar	Keterangan
Kompetensi	0,679	0,60	Relibel
Disiplin Kerja	0,643	0,60	Relibel
Kinerja Karyawan	0,686	0,60	Relibel

Sumber: Lampiran 5, Data diolah 2021

#### 4.2.3. Pengujian Hipotesis

##### a. Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan model regresi linear berganda. Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kelelahan Kerja ( $X_2$ ). Hal ini ditunjukkan untuk mengetahui persamaan-persamaan regresi linear berganda. Bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

**Tabel 4.5**  
**Hasil uji regresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.564	1.393		.405	.687
	Kompetensi	.948	.043	.941	22.262	.000
	Disiplin Kerja	.028	.049	.024	.574	.568

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka hasil persamaan regresi linier berganda yang didapatkan dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 0.564 + 0.948X_1 + 0.028X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,564 artinya apabila kompetensi dan disiplin kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 0,564.
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,948 artinya setiap kenaikan nilai kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,948 dengan asumsi variabel disiplin kerja adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,028 artinya setiap kenaikan nilai disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,396 dengan asumsi variabel kompetensi tetap.

### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi ( $R$ ) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien Determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.6.**  
**Uji Determinasi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.945 <sup>a</sup>	.893	.889	.630	.893	253.247	2	61	.000

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi  
b. Lampiran :7

Dari tabel 4.7 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,889 atau sebesar 88,9%. hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 88,9% sedangkan sisanya  $100\% - 88,9\% = 11,1\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### c. Uji T parsial

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, yang mana apabila nilai

$t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hasil tersebut menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai  $t_{tabel}$  didapatkan melalui  $\text{sig.}\alpha = 0,05$  dengan  $df = n-k$   $df = 64 - 3 = 61$  maka nilai  $t_{tabel} = 1,999$

**Tabel 4.7**  
**Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.564	1.393		.405	.687
	Kompetensi	.948	.043	.941	22.262	.000
	Disiplin Kerja	.028	.049	.024	.574	.568

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t dan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 22,262 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1.999 maka secara parsial variabel independen kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 0,574 < dari nilai  $t_{tabel}$  1,999 maka secara parsial variabel independen disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

#### d. Uji F (Secara Simultan )

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang terdiri dari Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.8**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.815	2	100.407	253.247	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24.185	61	.396		
	Total	225.000	63			

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Predictro : (Constant) Disiplin Kerja, Kompetensi
- Lampiran 9

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 253.247 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung}$  (253.247) >  $F_{tabel}$  (3,15) maka secara simultan kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 4.3. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.1. 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.

#### **4.3.2. 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  $T_{hitung} <$  dari  $T_{tabel}$  ( $0,574 < 1,999$ ). 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.

#### **4.3.3. Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

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

1. Variabel kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Maharani Syam Group Sorowako. Hasil penelitian yang di dapatkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,224 dengan menunjukkan bahwa  $T_{hitung} (1,353) < T_{tabel} (1,999)$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako.
2. Variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako. Dengan hasil penelitian yang didapatkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,031 yang menunjukkan nilai  $T_{hitung} (0,193) < T_{tabel} (1,999)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Grop Sorowako.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako. Diliat dari hasil penelitian yang didapatkan dengan nilai  $F_{hitung} (1,208) > F_{tabel} (3,13)$ .

#### **5.1. SARAN**

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih dapat meningkatkan kedisiplinan pada indikator tingkat kewaspadaan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Diharapkan penelitian kali ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
3. Hasil penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua karyawan yang ada di PT. Maharani Syam Group Sorowako.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit: Riau: Zanafa Publishing.
- Agustita, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Arif, Y. H. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Arika D. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bappeda Kota Bandung*.
- As'Ad Moh. (2000). *Seri sumber daya manusia psikologis industri*. Yogyakarta Liberty cetakan 4.
- Dirga, L., & Maria Siti. (2018). Antecedent Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Di Samarinda dan Kutai karta Negara. *Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 139.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahmi Irham. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teoridan aplikasi*. Bandung Alfabeta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Penerbit: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsuko Riniwati. (2011). *Mendongkrak motivasi dan kinerja pendekatan pemberdayaan sumber daya manusia*. Malang UB Press.
- Hartatik, & Indah, P. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jogjakarta: Laksana.
- Hutapea, & Nuriana. (2011). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.

- Lubis, A. K. (2019). *pengaruh Kompetensi, Disiplin Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Rosdakarya remaha.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Sidoarjo. Zifatama publisier.
- Nelizulfa Aulia. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Perwirasentono. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta, BPFE.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Univeristas Negeri Yogyakarta.
- Sanny, S. L. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. *Binus Bussines Review*, 4(1), 274–282.
- Setiyawan, & Waridin. (2006). *pengaruh displin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di divisi radiologi rsup dokter kariadi semarang*. jurnal riset bisnis indonesia.
- 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.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(1).
- Sugiyono. (2014). *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif kualitatif*,

*dan R&D.* Bandung alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Penerbit: Bandung Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi(Mixed Methods).* Penerbit: Bandung: CV Alfabeta.

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.