

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG PALOPO

Iqlima Bio Fani Magi¹, Ahmad Suardi², Sri Wahyuni Mustafa³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia
Jln. Jendral Sudirman KM.03, Binturu, Kota Palopo
Gmail : fanimagi0307@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, kemudian metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 64 responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik penentuan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan uji R^2 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), serta variabel independen dalam penelitian ini kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Kata kunci: Kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work discipline on the work productivity of employees at PT. Hadji Kalla Toyota Palopo Branch. In this study using primary data, then the data collection method using a questionnaire to 64 respondents obtained by using a sampling technique that is saturated sampling. Analysis of the data in this study using the SPSS version 22 program which includes validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using T test, F test, and R^2 test. The results of this study indicate that the competence variable (X1) affect employee work productivity (Y), the work discipline variable (X2) affect employee work productivity (Y), and the independent variables in this study competence (X1) and work discipline (X2) simultaneously affect the dependent variable, namely employee work productivity (Y).

Keywords: Competence, work discipline, and employee work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi/perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk pencapaian tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif dan sekelompok orang yang saling berinteraksi di dalam organisasi/perusahaan. Perusahaan akan melakukan peningkatan sumber-sumber daya yang dimilikinya dalam meningkatkan pendapatan/tercapainya tujuan agar semaksimal mungkin dapat produktif. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Novita, 2015).

Produktivitas merupakan suatu alat untuk mengukur jumlah dan kualitas performa pekerjaan dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya. adapun arti dari produktivitas itu sendiri adalah bagaimana setiap manusia dapat menghasilkan lebih banyak luaran serta meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya dengan masukan yang digunakan

pada waktu tertentu. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi/perusahaan sebagai suatu keutamaan. Rosmaini (2019) menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi secara signifikan kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Medan. Untuk itu dalam penelitian ini, peneliti mengangkat variabel terikat (dependen) yang serupa dengan variabel bebas (independen) kompetensi dan disiplin kerja, namun dengan objek penelitian yang berbeda.

Menurut Moehariono (2012), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai juga diperlukan disiplin kerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:190) mengatakan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo yang bergerak dibidang sales, admin, dan bengkel yang mengedepankan pada bidang penjualan mobil Toyota, servis kendaraan dan penjualan suku cadang dituntut agar para karyawannya dapat mempromosikan dan menjual produk mobil kepada konsumen sesuai target yang diminta oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo secara langsung mengembangkan kompetensi dan kedisiplinan kerja guna

meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai sebuah karir yang sukses serta dapat menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi dan karyawan yang sebenarnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kompetensi

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. (Sudarmanto, 2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Menurut McClelland dalam Rivai (2013) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Menurut Miller, Rankin and Neathey, dalam (Hutapea dan Thoha, 2014:3) di dalam perusahaan pada awalnya hanya ada 2 jenis defenisi

kompetensi yang berkembang pesat, yaitu: kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional (*technical/functional competencies*) atau dapat disebut juga dengan istilah *hard skill/hard competency* (kompetensi keras). Kompetensi yang kedua adalah kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengertian kompetensi ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) atau dapat disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skills/soft competency*).

Indikator kompetensi

Menurut Wibowo (2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (*Skill*) merupakan kemampuan yang menunjukkan

sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

2. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.
3. Sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Sifat. Karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
5. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2010:291). Rivai (2014:444) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan Dalam Sinambela, 2016: 336).

Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Teladan pimpinan, pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
2. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
3. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
4. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan

karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

5. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis.

Produktivitas Kerja

Menurut Vinay Goel dalam (*Toward Higher Productivity*) menyatakan bahwa Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran yang dihasilkan (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang diolah pada waktu tertentu (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas

adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, Sumber Daya Manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Sutrisno, 2011). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Menurut (Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas

mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2011).

Indikator produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2011:104-105) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan dengan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja. Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari

kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Efektifitas. Tingkat sejauh mana suatu organisasi memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan yang dikeluarkan kepada pekerja.
5. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

H2 : Diduga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

H3 : Diduga bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun Jenis

data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh peneliti dari tempat penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau berupa penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo sebanyak 64 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Kompetensi			
1.	X1.1	0,328	0,242	Valid
2.	X1.2	0,373	0,242	Valid
3.	X1.3	0,319	0,242	Valid
4.	X1.4	0,378	0,242	Valid
5.	X1.5	0,623	0,242	Valid
6.	X1.6	0,404	0,242	Valid
7.	X1.7	0,515	0,242	Valid
8.	X1.8	0,482	0,242	Valid
9.	X1.9	0,508	0,242	Valid
10.	X1.10	0,642	0,242	Valid

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Disiplin Kerja			
1.	X2.1	0,625	0,242	Valid
2.	X2.2	0,308	0,242	Valid
3.	X2.3	0,573	0,242	Valid
4.	X2.4	0,309	0,242	Valid
5.	X2.5	0,360	0,242	Valid
6.	X2.6	0,471	0,242	Valid
7.	X2.7	0,455	0,242	Valid
8.	X2.8	0,463	0,242	Valid
9.	X2.9	0,336	0,242	Valid
10.	X2.10	0,321	0,242	Valid
No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Produktivitas Kerja Karyawan			
1.	Y1.1	0,352	0,242	Valid
2.	Y1.2	0,306	0,242	Valid
3.	Y1.3	0,339	0,242	Valid
4.	Y1.4	0,528	0,242	Valid
5.	Y1.5	0,483	0,242	Valid
6.	Y1.6	0,531	0,242	Valid
7.	Y1.7	0,517	0,242	Valid
8.	Y1.8	0,316	0,242	Valid
9.	Y1.9	0,527	0,242	Valid
10.	Y1.10	0,504	0,242	Valid

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Berdasarkan uji validitas dengan program aplikasi SPSS versi 22 dapat dilihat dari ketiga variabel kompetensi, disiplin kerja, dan

produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid karena setiap item pernyataan lebih besar dari 0,242 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Standar	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	0,698	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,669	0,60	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,683	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga hal ini dinyatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini layak (reliabel).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,497	3,749		3,333	,001
Kompetensi (X1)	,484	,126	,512	3,840	,000
Disiplin Kerja (X2)	,222	,128	,231	1,732	,088

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data spss yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,497 + 0,484X_1 + 0,222X_2 + e$$

Dimana :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,497 artinya apabila kompetensi dan disiplin kerja nilainya sama dengan nol maka produktivitas kerja karyawan akan bernilai 12,497.
2. Koefisien (b₁) sebesar 0,484 artinya setiap peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan bernilai 0,484.
3. Koefisien (b₂) sebesar 0,222 artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan bernilai 0,222.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,488	,471	2,867

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data spss yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,471 atau 47,1%. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas (independen) yaitu kompetensi (X1) dan disiplin kerja

(X2) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sebesar 47,1 % dan sisanya 52,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12,497	3,749		3,333	,001
	Kompetensi (X1)	,484	,126	,512	3,840	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,222	,128	,231	1,732	,088

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data spss yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 = Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,840 lebih besar dari pada T_{tabel} sebesar 1,669, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis pengaruh kompetensi

terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

H2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 1,732 lebih besar dari pada T_{tabel} sebesar 1,669, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478,118	2	239,059	29,086	,000 ^b
	Residual	501,366	61	8,219		
	Total	979,484	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data spss yang diolah (2022)

Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 29,086 dengan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3 - 1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 64 - 2 = 62$ sehingga nilai F_{tabel} 3,15. Sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,086 > 3,15$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

a. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian, maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu dari Nugroho dan Sampoerna (2016) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Heldawaty Djailani (2012), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan. Saskia Nurul Aini (2021), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Shelvi Anggraini (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Rizky Sukma Wijaya (2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

Dari hasil penelitian dan pengolahan data, maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Aspiyah dan Martono (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Novita Purnama Sari, Husna Purnama, Maria Elina (2017), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ayu Puspitawati Hafid (2018), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oktobriantara Hans Primanda (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta Stief A. S. Tulenan (2015), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik dengan metode uji F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh dari Rosmaini (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja

berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Rosie Oktavia Puspita Rini (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Asima Maulate Gultom (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jumarni, Herminawaty, Miah Said (2016) yang menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Annisa Fitriyani (2020) yang juga menunjukkan pada penelitiannya bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

Maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.
- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.
- c. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi peneliti selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- b. Diharapkan pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap

- produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.
- pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.
- c. Diharapkan pada penelitian ini juga dapat memberikan informasi sebagai bahan

DAFTAR RUJUKAN

- Aspiyah, Mufti dan S. Matono (2016). Pengaruh Displin Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *MAJ*. Vol. 5. No. 4. Hal. 339-346. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Asima Mauliate Gultom (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP II bandung*, S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia
- Assagaf, Shannon. C. Y. Dan Lucky o. H. Dotulong (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 2. Hal. 639-649. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Asmiarsih T. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Ashar, L. Saleh, A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (Mgb) Di Kabupaten Jember. *Jurnal ISEI Jember*. 5.(3). 1-18 Jember: Universitas Jember
- Felisita. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, Skripsi FE.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP-UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2012. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan. (2017). *Dasar, Pengertian dan Majalah*. 64.

Heldawaty Djailani, (2012). *Pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jamsostek Cabang Gorontalo*.

https://www.google.com/search?q=pendapat+vinay+goel+dalam+mendefinisikan+produktivitas&ei=2B00YvXfKIWV4-EP3N2soAI&ved=0ahUKEwj1q63j-872AhWFyJgGHdwuCyQQ4dUDCA0&uact=5&oq=pendapat+vinay+goel+dalam+mendefinisikan+produktivitas&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6CAghEBYQHRAeOgUIIRCgAToECAAQEzoICAAQFhAeEBM6CggAEBYQChAeEBM6CAgAEAcQHhAToGoIABAHEAoQHhAToGcIIRAKEKABSgQIQRgBSgQIRhgAUPwJWJ-GAmDcigJoAXAAeACAAewEiAH_Z5IBDTAuMjUuMzAuMS4xLjKYAQCGAQHAAQE&scient=gws-wiz#

Hutapea, Thoha. 2014. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

(Irawati, 2018) ., 2018; National & Pillars, n.d.; Pembahasan, 2020; Terhadap et al., n.d.; Yulandri & Onsardi, 2020)

Jumarni, Herminawaty, Miah Said (2016). *Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR PATARU LABA Cabang Bulukumba. Jurnal riset edisi III UNIBOS MAKASSAR*, Vol 2, No.012

Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan PT Remaja Rosdakarya Bandung*.

Moeheriono, (2012), *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nugroho, Y, A., & Sempoerna, D. (2016). *Pengaruh kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Mega Kencana. Jurnal Administrasi Dan manajemen*, 7(1), 345-355.

Oktobriantara Hans Primanda, (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. Universitas Pakuan Bogor*.

- Pembahasan, H. (2020). *PARADOKS : JURNAL ILMU EKONOMI Volume 3 . No . 2 (2020) ; April Pengaruh Kompetensi , Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Karyaputra Suryagemilang Metode Penelitian*. 3(2). Terhadap, K., Kerja, P., Pendapatan, B., & Banten, P. (n.d.). *No Title*.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Rahman, (2018). *Motivasi, Komitmen, Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadji Kalla cabang Urip Sumoharjono Kota Makassar*.
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2014. *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo persada.
- Rosie Oktavia Puspita Rini, (2019). *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Grand Pasundan Convention Hotel Bandung*. *VITKA Jurnal Manajemen Pariwisata 1 (1): 1-4*
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.131>
- Ruauw, Astria C. N., Deysi, L., dan Jantje. M . (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). *JAP*. Vol. 3. No. 31. Hal. 1-11. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Sastrohadiwiryo. Bejo Siswanto, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saskia Nurul Aini, (2021). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi HR & CA PT. Tanjunggenim Lestari PULP And Paper Kabupaten Muara Enim*.
- Suci, Masasti dan Ismiyati, (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan tata Ruang kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga kabupaten purbalingga. *EAAJ*. 4 (3). Hal. 706-719. Semarang: Universitas negeri Semarang.
- Suyadi, Prawirosentoso. 2015. *Manajemen Produktivitas*. PT. Bumi Angkasa: Jakarta.

- Suprpto. 2009. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru. Vol. 1. No 1 .
- Syamsuri, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten labuanbatu. *Jurnal Informatika*, 5(1), 1-21, <https://doi.org/10.36987/informatika.V5i1.665>
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinungan, (2010). *Manajemen Pengantar Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan P. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stief A. S. Tulenan, (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (studi pada Travello Hotel Manado). Tugas Akhir program studi Manajemen Bisnis.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Sugiono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cet. 20
- Sugiyono, (2016:2), definisi dan oprasionalisasi variabel. *Jurnal manajemen*.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>
- Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Rajawali Pers. PT. Rajagrafindo Persada jakarta-1424