

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan agar dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan. 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.

Ada beberapa teori yang menunjukkan bahwa kompetensi memberi pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan salah satunya ditunjukkan oleh penelitian terdahulu oleh Nugroho dan Sampoerna (2016), dengan judul “Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan di PT. Central Mega Kencana”. Namun juga ada penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang ditunjukkan penelitian terdahulu oleh Syamsuri (2019), dengan judul “Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhan Batu”.

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.

Adapun pendapat lain, menurut Suci dan Ismiyati (2015) mengatakan bahwa “disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruauw, dkk (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh Aspiyah dan Martono (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Assagaf dan Dotulong (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai.

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.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan dari hasil penelitian diatas, masih ditemukan kesenjangan-kesenjangan dalam penelitian-penelitian terdahulu, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

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

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

- c. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam hal mengembangkan ilmu ekonomi, terkhusus pada bidang ilmu manajemen. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi serta perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

1.4.3 Manfaat kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan pemikiran yang bermanfaat dan agar dapat lebih memperhatikan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi dan disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. 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).

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas, perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas setiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas, perlu terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Upaya meningkatkan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

Menurut Anoraga dan Suyadi, (2015:123) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi dari gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakkan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, dimana bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor- faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

2.1.3 Indikator produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. 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.

2.1.4 Metode-metode pengukuran produktivitas

Sinungan (2010:23), berpendapat bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara suatu unit (perorangan, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

2.1.5 Manfaat pengukuran produktivitas

Menurut Hasibuan (2013:102), menyatakan manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.

2. Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisiensi melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.

2.1.6 Upaya peningkatan produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakukaan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Adapun faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas (Sondang, 2012:13) adalah:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etis kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Definisi kompetensi

Kompetensi adalah 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. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Wibowo (2014:271).

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 Thoah, 2014:3) di dalam perusahaan pada awalnya hanya ada 2 jenis defenisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu: kompetensi yang didefenisikan 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). Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik. 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*).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang

perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah, meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam

melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

2.2.3 Manfaat kompetensi

Adapun manfaat dari kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Memperjelas standarisasi kerja dan harapan yang hendak dicapai oleh organisasi/perusahaan.
2. Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat untuk seleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Kecakapan para tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas organisasi/perusahaan.

4. Kompetensi dapat membantu perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi/perusahaan.

2.2.4 Jenis-jenis kompetensi

Adapun jenis-jenis kompetensi menurut sugiyono (2014) adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah sebuah personal yang mencerminkan, kepribadian yang arif, stabil, dewasa, mantap dan berwibawah menjadi teladan bagi karyawan dalam perusahaan.

2. Kompetensi kemampuan

Salah satu kemampuan pemahaman terhadap karyawan, perancangan dan pelaksanaan dalam suatu pekerjaan.

3. Kompetensi profesional

Yakni suatu penguasaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kerja

4. Kompetensi sosial

Berbagai kompetensi dalam berkomunikasi dan berinteraksi bersama dengan karyawan-karyawan yang lain.

2.2.5 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. Dalam hal

keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

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 profesionalisime 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. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi disiplin kerja

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2010:212). 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 menggelak 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social 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). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus

ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2018:335).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.3.2 Indikator disiplin kerja

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

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

2. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan

dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

3. Sanksi hukuman

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. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

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. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.3.3 Jenis disiplin kerja

Jenis-jenis Disiplin Kerja terdiri dari beberapa macam. Newstrom dalam Asmiarsih (2016) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman

tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.3.4 Bentuk-bentuk disiplin kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2014:825)

1. Disiplin Retributif (*Retributuf Disciline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perpektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan

diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2016:194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun Penelitian Dan Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rosie Oktavia Puspita Rini, (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Grand Pasundan Convention Hotel Bandung	Variabel bebas : 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Kompetensi (X2) 3. Motivasi (X3) Variabel terikat : 1. Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Asima mauliate Gultom, (2013) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta api Indonesia (PERSERO) DAOP II Bandung
- Variabel bebas : Hasil Penelitian
1. Kompetensi (X1) menunjukkan bahwa
2. Disiplin Kerja (X2) kompetensi, dan disiplin kerja
- Variabel terikat : secara bersama-sama
1. Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Saskia Nurul Aini, (2021) Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi HR & CA PT. TANJUNGENIM LESTARI PULP AND PAPER KABUPATEN MUARA ENIM
- Variabel bebas; Hasil penelitian ini
1. Kompetensi (X1) menunjukkan bahwa
- Variabel terikat: kompetensi memiliki
1. Produktivitas Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- (Y)
4. Annisa Fitriasaki (2020) Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap
- Variabel bebas : Hasil penelitian
1. Kompetensi (X1) menunjukkan bahwa
2. Disiplin Kerja (X2) kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan
- Variabel terikat : positif dan signifikan

- produktivitas kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bandung
1. Produktivitas kerja pegawai (Y) terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bandung.
5. 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
- Variabel bebas :
1. Disiplin kerja (X1)
 2. Kompetensi (X2)
 3. Kepuasan kerja (X3)
- Variabel terikat :
1. Produktivitas kerja karyawan (Y) (Y) pada PT. BPR PATARU LABA CABANG BULUKUMBA.
6. Heldawaty Djailani, (2012), Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jamsostek Cabang Gorontalo
- Variabel bebas;
2. Kompetensi (X1)
- Variabel terikat:
1. Produktivitas Karyawan (Y)
- Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jamsostek Cabang Gorontalo.

7. Nugroho & Sampoerna, (2016) Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT. Central Mega Kencana. Variabel bebas; 1. Kompetensi (X1) Variabel terikat: 1. Produktivitas Karyawan (Y) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
8. Aspiyah, Martono, (2016) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel bebas : 1. Disiplin Kerja (X1) Variabel terikat : 2. Produktivitas karyawan (Y) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan.
9. Shelvi Anggraini, (2019) Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. SEMEN BATUBARA (PERSERO) TBK. Variabel bebas: 1. Kompetensi (X) Variabel Terikat: 2. Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Batubara (Persero) Tbk.
10. Rosmaini, (2019) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Variabel bebas: 1. Kompetensi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) Variabel Terikat : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan

- | | | | |
|-----|---|--|--|
| | Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Merapi Utama Pharma Medan | Produktivitas Kerja (Y) | disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 11. | Novita Purnama Sari, Husna Purnama, Maria Elina, (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pemuka Manis Indah di Lampung | Variabel bebas:
1. Disiplin Kerja (X)

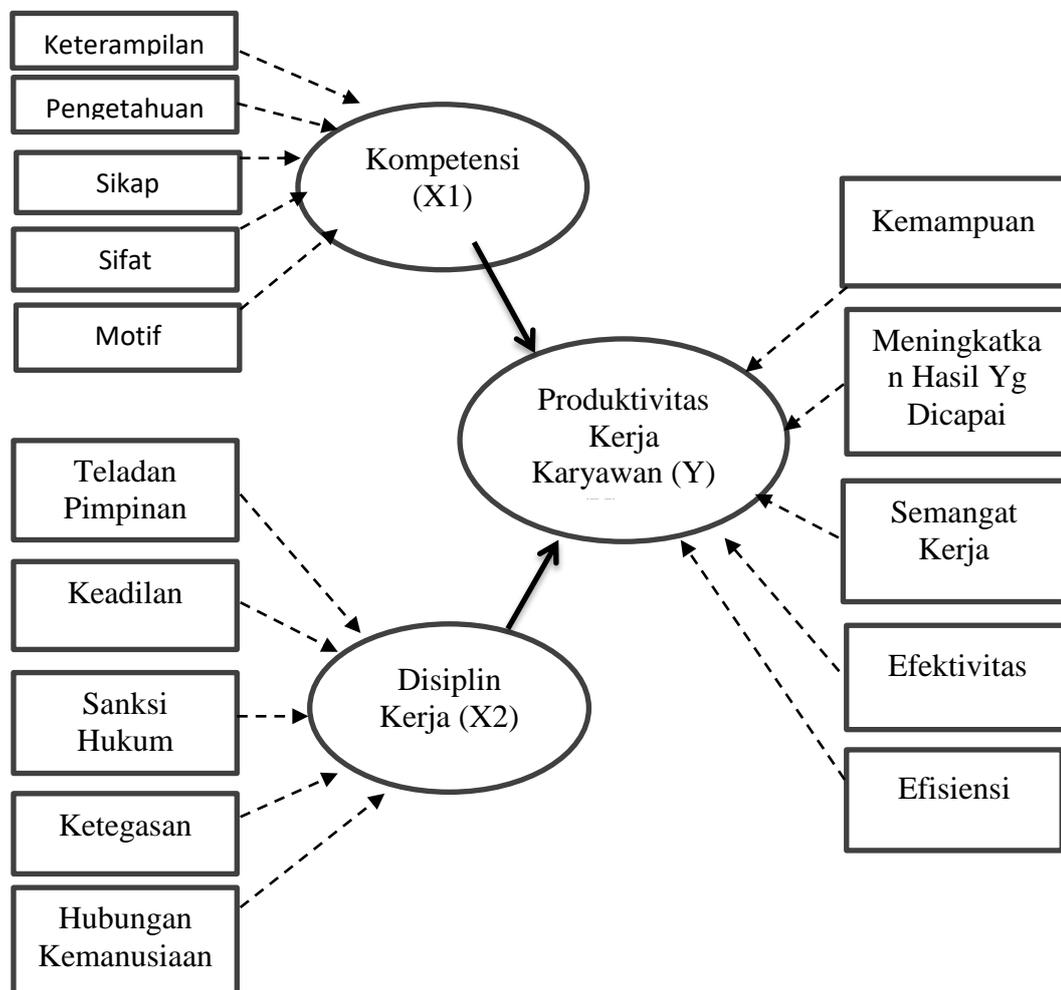
Variabel Terikat:
1. Produktivitas Kerja karyawan(Y) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 12. | Ayu Puspitawati Hafid, (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat SUL-SEL Intermedia Kota Makassar | Variabel bebas:
1. Disiplin Kerja (X)

Variabel Terikat:
1. Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antar tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sulsel intermedia kota makassar. |

13. Oktobriantara Hans Primanda, (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional
- Variabel bebas: Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
1. Disiplin Kerja Karyawan (X)
- Variabel Terikat: produktivitas kerja karyawan.
2. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
14. Stief A. S. Tulenan, (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado.
- Variabel bebas: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Disiplin Kerja (X)
- Variabel Terikat: produktivitas kerja karyawan
4. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
15. Rizky Sukma Wijaya, (2019) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)
- Variabel bebas: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan.
1. Kompetensi (X)
- Variabel Terikat: produktivitas Karyawan (Y)
2. Produktivitas Karyawan (Y)

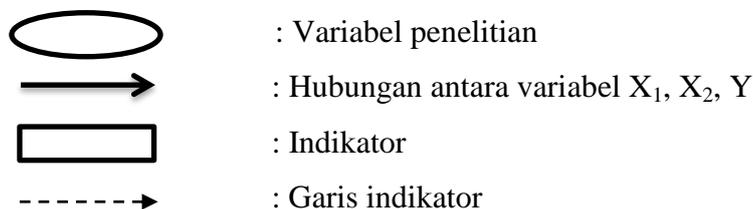
2.5 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen) yaitu kompetensi dan disiplin kerja, dan memiliki satu variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja. Untuk lebih mengetahui arah dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam kerangka konseptual pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Model kerangka konseptual

Keterangan:



2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Nugroho dan Sampoerna (2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Meutika, Tubagus Ismail (2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ho : Diduga bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

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

Menurut Aspiyah dan Martono (2016) dalam hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mindari Ellisyah (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ho : Diduga bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja 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.

Menurut Ashar (2015) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa produktivitas dibagi menjadi dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho : Diduga kompetensi dan disiplin kerja secara simultan tidak 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian (Dharma, 2011). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, jadi ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2012).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi tempat penelitian dilakukan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo. Tempat ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo. Dengan objek penelitian adalah karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2022.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo sebanyak 64 responden.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Pengambilan sampel jenuh dilakukan karena jumlah anggota populasi relatif kecil. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Toyota Palopo.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam objek penelitian ini yaitu data kuantitatif berupa data dalam bentuk angka yang dapat hitung. Data ini berupa angka yang diperoleh dari PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo seperti jumlah karyawan dan data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.4.2 Sumber data

Dalam penulisan proposal ini peneliti menggunakan sumber data berupa:

1. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh peneliti dari tempat penelitian. Pada pengumpulan data primer ini menggunakan metode survei dan observasi.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian-penelitian terdahulu. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, buku, maupun dari internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

3.6 Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti terbagi menjadi dua kelompok variabel besar atau variabel kecil yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Tabel Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber Rujukan
1.	Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dalam bidang tertentu.	1. Keterampilan (<i>skill</i>) 2. Pengetahuan 3. Sikap 4. Sifat 5. Motif	<i>Likert</i> 1-5	Wibowo (2016)
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang	1. Teladan pimpinan 2. Keadilan 3. Sanksi hukum 4. Ketegasan 5. Hubungan	<i>Likert</i> 1-5	Hasibuan (2017:194)

		Palopo mentaati peraturan yang mengikat setiap karyawannya.		kemanusiaan		
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.	1. Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai	2. Semangat kerja	3. Efektivitas	4. Efisiensi
					<i>Likert</i>	Sutrisno (2011:104-105)

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

STS TS N S SS

Dimana :

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5

Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4

Netral (N) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

3.7.1 Uji validitas

Uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas dikatakan tidak valid apabila nilainya lebih besar dari 0,05. (Ghozali,2013).

3.7.2 Uji reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel, apabila jawaban responden tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2012). Adapun metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha 0,60. Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut reliabel, maka tes reliabilitas kuesioner akan dilakukan dengan bantuan SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik. Metode analisis data adalah suatu proses pengelolaan data untuk menjadi sebuah informasi baru agar karakteristik data menjadi lebih mudah dan dimengerti serta berguna sebagai solusi dalam suatu permasalahan yang berhubungan dengan penelitian.

3.8.1 Analisis regresi linear berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dimana dalam penelitian ini bermaksud untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Tujuan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu variabel (minimal dua), karena analisis ini sering

disebut multivariate dimana variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X), untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antara variabel independen (X1, X2..) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka dapat dilakukan dengan pengujian statistik Sugiyono (2014). Menurut Sugiyono (2014:277) rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	= Produktivitas kerja karyawan
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Disiplin kerja
a	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien regresi
e	= Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

3.8.2 Uji koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independennya dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghazali, (2006).

3.8.3 Uji t (Parsial)

Uji t adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t pada dasarnya dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.8.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat Ghozali (2006). Pada uji jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama dikatakan mempengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikansi = 5%, maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara serentak tidak dipengaruhi terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo

Kalla Group bermula dari pasangan Hadji Kalla dan Hajjah Athirah Kalla yang menjalankan usaha di bidang perdagangan tekstil dan logistik di kota Watampone dan Makassar melalui NV (*Namlozee Venonchap*) Hadji Kalla *Trading Company* yang didirikan pada tanggal 18 Oktober 1952. Berawal dari satu perusahaan yang hanya memiliki beberapa karyawan seiring perputaran waktu jumlah karyawan mencapai ribuan orang.

Hadji Kalla kemudian menyerahkan kepemimpinan bisnisnya kepada Jusuf Kalla pada tahun 1967, dan didirikanlah perusahaan kontraktor konstruksi Bumi Karsa. Pada tahun 1969 PT. Hadji Kalla memasuki bisnis otomotif dengan menjadi importir mobil merek Toyota dan menjadi agen tunggal pemasaran mobil Toyota untuk daerah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, Dan Sulawesi Tenggara. Di Sulawesi Selatan sendiri tepatnya di Kota Palopo terdapat satu cabang PT. Hadji Kalla, yaitu PT. Hadji Kalla Toyota Palopo yang terletak di Jalan Andi Djemma Kota Palopo. Pada tahun 1980, PT. Hadji Kalla melebarkan sayap bisnis otomotif melalui PT. Makassar Raya Motor, menjadi dealer mobil daihatsu dan dealer truk Nissan Diesel. Seiring dengan program mobil nasional maka perusahaan ikut menjadi dialer timor dan kemudian menjadi KIA.

Di era tahun 1990-an, perusahaan merambah ke bidang perdagangan dengan PT Bumi Sarana Utama yang bergerak sebagai dealer aspal curah yang

banyak mengerjakan proyek infrastruktur jalan dan bandara. Ekspansi tidak berhenti di sana. Di bidang properti, didirikan PT. Baruga Asrinusa Development, yang mengembangkan berbagai kawasan perumahan elit dengan berbagai macam fasilitas seperti perkantoran, malruko, pusat niaga, turisme agro, tempat rekreasi, sarana pendidikan, dan sarana keagamaan. Selain itu, ada juga PT. Kalla Inti Karsa yang menjangkau pengembangan pasar tradisional, sampai membangun Mall Ratu Indah, pusat perbelanjaan terbesar dan termegah di kawasan Indonesia Timur serta mengoperasikan Hotel Sahid Makassar.

Pada saat Jusuf Kalla diminta menjadi Menteri Perdagangan dan Perindustrian pada tahun 1999, maka tampuk kepemimpinan dilimpahkan kepada Fatimah Kalla. NV. Hadji Kalla telah berkembang menjadi perusahaan berskala nasional dan mempunyai misi untuk menjangkau kesuksesan di pasar global dan bertransformasi menjadi Kalla Group. Hingga saat ini bisnisnya terus berkembang dari mulai sektor perdagangan otomotif konstruksi, properti, transportasi darat, laut dan udara, juga merambah ke sektor energi, dan perdagangan karbon, pembiayaan dan logistik. Ekspansi yang luar biasa tersebut merupakan hasil dari kerja keras penuh ketekunan selama bertahun-tahun mengatasi berbagai kesulitan dan krisis ekonomi dengan dilandasi keyakinan bahwa bekerja merupakan salah satu ibadah. Sebagai perusahaan swasta berskala nasional, Kalla Group memiliki semangat kedaerahan dan kebangsaan yang tidak perlu diragukan lagi dan menjadi salah satu perusahaan terbesar di kawasan timur indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo

Seiring dengan laju perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo mempunyai visi dan misi yaitu, sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi kelompok bisnis terbaik di Indonesia dan panutan dalam pengelolaan usaha yang profesional dan berkelanjutan.

2. Misi

- a. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang unggul, bisnis proses yang efektif dan efisien, dan juga pengelolaan keuangan yang profesional dan bersih.
- b. Terlibat aktif dalam mengembangkan perekonomian nasional dan meningkatkan kesejahteraan rakyat demi kemajuan bersama.

4.2 Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif data bertujuan untuk menjelaskan karakteristik responden mengenai jenis kelamin, usia dan masa kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan selama kurang lebih dua bulan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo, peneliti memperoleh data melalui lembar kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan

4.2.1 Analisis karakteristik responden

Adapun tabel data karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin tersebut diuraikan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel. 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	35	55%
31-40 Tahun	20	31%
41-50 Tahun	6	9%
51-60 Tahun	3	5%
Total	64	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sekitar 55% dari seluruh jumlah responden, kemudian responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sekitar 31% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 9% dan responden yang berusia 51-60 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau sekitar 5% dari seluruh jumlah responden.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	49	77%
Perempuan	15	23%
Total	64	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau sekitar 77% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sekitar 23% dari seluruh jumlah responden.

4.3 Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan 10 item untuk variabel kompetensi, 10 item untuk variabel disiplin kerja, dan 10 item untuk variabel produktivitas kerja karyawan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai hasil tanggapan setiap variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Deskriptif responden variabel kompetensi (X1)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X1.1	32	25	7	0	0	64
X1.2	20	28	15	0	1	64
X1.3	30	21	12	1	0	64
X1.4	19	35	5	5	0	64
X1.5	25	22	13	2	2	64
X1.6	17	28	15	3	1	64
X1.7	13	26	21	3	1	64
X1.8	24	22	13	3	2	64
X1.9	25	21	16	2	0	64
X1.10	27	21	13	0	3	64

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompetensi (X1) diatas terdapat 64 responden yang memberikan hasil pernyataan bahwa X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden, setuju sebanyak 25 responden, netral sebanyak 7 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X1.2 yang menjawab

sangat setuju sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 28 responden, netral sebanyak 15 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 1 responden. Untuk item pernyataan X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden, setuju sebanyak 21 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden, setuju sebanyak 35 responden, netral sebanyak 5 responden, tidak setuju sebanyak 5 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X1.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden, setuju sebanyak 22 responden, netral sebanyak 13 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden. Untuk item pernyataan X1.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, setuju sebanyak 28 responden, netral sebanyak 15 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan X1.7 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 26 responden, netral sebanyak 21 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan X1.8 yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden, setuju sebanyak 22 responden, netral sebanyak 13 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden. Untuk item pernyataan X1.9 yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden, setuju sebanyak 21 responden, netral sebanyak 16 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X1.10 yang menjawab sangat

setuju sebanyak 27 responden, setuju sebanyak 21 responden, netral sebanyak 13 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 3 responden.

Tabel 4.4 Deskriptif responden variabel disiplin kerja (X2)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X2.1	35	13	12	3	1	64
X2.2	23	31	7	1	2	64
X2.3	24	20	17	3	0	64
X2.4	7	27	18	10	2	64
X2.5	17	26	12	8	1	64
X2.6	17	27	17	3	0	64
X2.7	22	26	12	2	2	64
X2.8	20	28	9	6	1	64
X2.9	24	25	12	3	0	64
X2.10	15	21	14	8	6	64

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel disiplin kerja (X2) diatas terdapat 64 responden yang memberikan hasil pernyataan bahwa X2.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden, setuju sebanyak 13 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan X2.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, setuju sebanyak 31 responden, netral

sebanyak 17 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 2 responden. Untuk item pernyataan X2.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden, setuju sebanyak 20 responden, netral sebanyak 17 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden, setuju sebanyak 27 responden, netral sebanyak 18 responden, tidak setuju sebanyak 10 responden, sangat tidak setuju sebanyak 2 responden. Untuk item pernyataan X2.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, setuju sebanyak 26 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 8 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan X2.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, setuju sebanyak 27 responden, netral sebanyak 17 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X2.7 yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden, setuju sebanyak 26 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 2, sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Untuk item pernyataan X2.8 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 28 responden, netral sebanyak 9 responden, tidak setuju sebanyak 6 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan X2.9 yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden, setuju sebanyak 25 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X2.10 yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 21 responden,

netral sebanyak 14 responden, tidak setuju sebanyak 8 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden.

Tabel 4.5 Deskriptif responden variabel produktivitas kerja karyawan (Y)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Y1.1	33	20	8	2	1	64
Y1.2	20	27	14	3	0	64
Y1.3	28	22	12	2	0	64
Y1.4	17	32	11	4	0	64
Y1.5	24	22	14	2	2	64
Y1.6	20	29	12	2	1	64
Y1.7	23	27	12	1	1	64
Y1.8	23	23	15	2	1	64
Y1.9	22	23	17	1	1	64
Y1.10	27	27	8	2	0	64

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel produktivitas kerja karyawan diatas pada item Y1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden, setuju sebanyak 20 responden, netral sebanyak 8 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan Y1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 27 responden, netral sebanyak 14 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan Y1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden, setuju sebanyak 22 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item

pernyataan Y1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, setuju sebanyak 32 responden, netral sebanyak 11 responden, tidak setuju sebanyak 4 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan Y1.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden, setuju sebanyak 22 responden, netral sebanyak 14 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 2 responden. Untuk item pernyataan Y1.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 29 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan Y1.7 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, setuju sebanyak 27 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan Y1.8 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, setuju sebanyak 23 responden, netral sebanyak 15 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan Y1.9 yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden, setuju sebanyak 23 responden, netral sebanyak 17 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan Y1.10 yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden, setuju sebanyak 27 responden, netral sebanyak 8 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji validitas

Dalam suatu penelitian Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun data dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan tidak valid, dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.6 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.4.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS versi 22. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka

dikatakan reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 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).

4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan pada data penelitian yang telah dikumpulkan baik itu variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.8 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.

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independennya dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. nilai

yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun hasil spss nilai *adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

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.

4.7 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yang menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan nilai T_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai T_{tabel} didapat melalui $sig.a = 0,05$ dengan $df = n-k$. Dimana, $df = 64-2 = 62$ maka nilai $T_{tabel} = 1,669$ yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		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 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.

4.8 Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yakni kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) atau produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.11 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).

4.9 Pembahasan

4.9.1 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. Hal ini disebabkan karyawan cukup berkompetensi dibidang masing-masing. Agar dapat melihat tingkat pengaruh dari kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dibutuhkan suatu observasi guna untuk mendapatkan sebuah informasi perihal tingkat kompetensi dari karyawan.

Dengan kata lain, bahwa kompetensi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan merupakan salah satu hal utama dalam memperhatikan kualitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo. Dalam hal ini, semakin tinggi kompetensi yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi 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.

1.9.2 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. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan secara keseluruhan sudah cukup baik. Agar dapat melihat tingkat pengaruh dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka diperlukan sebuah pengamatan secara teliti untuk melihat bentuk kedisiplinan yang merupakan salah

satu hal utama dalam memperhatikan kuantitas kerja karyawan. Dalam hal ini, semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi 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.

1.9.3 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, agar dapat melihat tingkat dari pengaruh produktivitas kerja karyawan yang merupakan hal utama yang harus ditelusuri secara menyeluruh dan dalam hal ini, tentu perlu untuk dilakukan pengamatan ataupun evaluasi secara mendetail untuk mengetahui kualitas dan kuantitas dari karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, semakin tinggi nilai variabel bebas (independen) kompetensi dan disiplin

kerja maka akan semakin tinggi pula variabel terikat (dependen) produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

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 Fitriasaki (2020) yang juga menunjukkan pada penelitiannya bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 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.
- c. Diharapkan pada penelitian ini juga dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.