

# PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DASAR RUKUN

*Nur Eka Fathona*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Chaterina Yunita Tarigan*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## ABSTRACT

**Purpose-** This study aims to determine the influence of competence and work discipline on the performance of employee in PT. Dasar Rukun.

**Design/methodology/approach-** Variable in this research consisting of the independent variable are competence and work discipline the dependent variable is the employee performance. The kind of data that would check the primary data. A population that used in this research was all the employees PT. Dasar Rukun. Data were collected and analyzed using SPSS versions 20.

**Findings-** The results showed that the competence and work discipline has positive and significant effect on employee performance. This means the employee's performance will be better if they have higher competence and discipline and employability.

**Keywords :** Competence, Discipline, And Employee Performance.

## Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali para sumber daya manusia disuatu perusahaan. Perubahan tersebut menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, sehingga Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individu maupun tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta

melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Karyawan yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang ditetapkan akan dicapai.

Di era globalisasi, sudah semakin banyak perusahaan-perusahaan yang berkembang dan maju. Berkembangan atau meningkatnya suatu perusahaan salah satu faktornya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Mulai dari memproduksi dari bahan mentah menjadi suatu produk barang atau jasa, sehingga SDM sangat diperlukan keberadaannya. Tetapi banyaknya SDM tidak menjamin perusahaan tersebut berkembang dan maju, karena perusahaan menginginkan SDM yang memiliki kinerja

yang baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja individu dan para anggotanya, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insananya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Karyawan dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan disiplin kerja. Kedisiplinan kerja yang dilaksanakan belum sepenuhnya berjalan dengan baik dimana masih terlihat adanya sebagian pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan adanya sebagian pegawai yang tidak mengikuti apel pagi/sore, dimana terlihat pada disiplin tepat waktu, yaitu pada perilaku waktu datang, dan perilaku waktu pulang kerja, karyawan masih perlu diperbaiki, hal ini terlihat pada kebiasaan karyawan

yang masuk kerja siang (Jam 08.00 wib) dan pulang lebih awal (Sebelum Jam 15.15 wib), dari ketentuan masuk kerja Jam 07.15 wib dan pulang Jam 15.30 wib. Dimana indikasi ini terlihat pada absensi tingkat kehadiran karyawan yang datang terlambat sehingga tidak bisa mengikuti apel pagi, dan pulang lebih cepat sehingga tidak mengikuti apel sore. Maka dari itu SDM di tuntut untuk memperbaiki kinerjanya. Salah satunya di PT. DASAR RUKUN.

PT. DASAR RUKUN merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemintalan benang dimana perusahaan ini memproduksi bahan mentah (kapas) menjadi barang setengah jadi (benang). Setelah melalui proses yang panjang maka benang yang sudah jadi siap di ekspor ke berbagai negara. PT. DASAR RUKUN beralamat di Jln. Raya Jakarta Bogor km 44,8 Cibinong, Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu anggota grup dari PT. Sri Rejeki Isman Tbk (SRIL). PT. Dasar Rukun merupakan salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan export import yang mendapat izin dari Departemen Keuangan Republik Indonesia. Adapun produk PT. Dasar Rukun telah dikomersialkan dari nasional hingga ke luar negeri dengan pangsa pasar Asia, Afrika, Amerika, Australia, eropa dan Indonesia.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pada kenyataannya untuk menuntut agar karyawan berprestasi bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai progam pendidikan, latihan dan motivasi yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang yang akan mengarahkan

perilaku dan kinerja seseorang. Kinerja bukan hanya mengandalkan tenaga dan akal. Tetapi bagaimana kita berkompeten dan berdisiplin. Tujuannya agar karyawan bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing. Dimana faktor kompetensi berhubungan dengan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang di harapkan. Dan faktor kedisiplinan juga sangat berpengaruh dimana semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai karena ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan latar belakang yang telah ditetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.DASAR RUKUN.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DASAR RUKUN.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. DASAR RUKUN.

## **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kemampuan**

Kemampuan berasal dari kata mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan [1]. Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama

dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik. Jadi, human skill di sini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja di dalam organisasi seperti terurai di atas bahwa hal ini penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Indikator-indikator kemampuan :

1. Tingkat kerja sama dengan orang lain
2. Tingkat membangun suasana kerja
3. Tingkat pelaksanaan kerja secara inisiatif

### **Kompetensi**

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang menurut Scale dalam Sutrisno [2]. Adapun secara etimologi, kompetensi berarti sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut spencer and Spencer dalam Sutrisno [2], mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno [2], mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan

memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Menurut Gordon dalam Sutrisno [2], menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

### **Karakteristik Kompetensi**

Karakteristik kompetensi menurut Soencer and Spencer dalam Sutrisno [2] terdapat lima aspek yaitu:

1. *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan
2. *Traits*, watak yang membuat orang untuk berperilaku untuk bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang

4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu
5. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

### **Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari kata *dispel* yang artinya patuh, patuh baik kepada pemimpin maupun kepada aturan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [3].

Disiplin kerja sangatlah penting dalam mempengaruhi perkembangan diri suatu perusahaan atau instansi pemerintahan. Disiplin kerja digunakan untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja. Tanpa adanya sistem kerja maka karyawan akan bekerja sesuai keinginannya sendiri, karena tidak adanya hukuman atau bentuk peraturan yang mereka turuti. Sikap diri seseorang dapat dilihat dari pekerjaannya, apabila seseorang karyawan itu menyukai pekerjaannya mereka akan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.

Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan pelaksanaan disiplin karyawan dengan jenis disiplin preventif yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran, akan tetapi dalam kenyataan selalu mengatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar dan hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena hak-hak karyawan

seringkali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. Demikian juga dalam penelitian ini jenis-jenis disiplin kerja yang dikaji adalah disiplin preventif yang dilaksanakan untuk mendorong pegawai agar mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Indikator-indikator kedisiplinan:

1. **Tujuan dan kemampuan**, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. **Teladan Pimpinan**, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.
3. **Balas Jasa**, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. **Keadilan**, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi,

keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. **Waskat (pengawasan melekat)**, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. **Sanksi Hukuman**, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
7. **Ketegasan**, pimpinan dalam melaksanakan 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 dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. **Hubungan Kemanusiaan**, hubungan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Kedisiplinan dalam bekerja cenderung membangun kejujuran dalam pekerjaan untuk organisasi dan kejujuran sendiri membangun disiplin kerja di organisasi dan berakumulasi [4]. Jadi ketaatan pada peraturan dan tata tertib organisasi membangun ketulusan dan kelurusan hati, tidak berbohong, dan tidak curang terhadap organisasi. Semakin tulus dan lurus hati, semakin tidak berbohong dan tidak curang akan semakin taat pada peraturan dan tata tertib organisasi. Ini berjalan berlanjut dan berakumulasi demi pengembangan organisasi. Saran pada manajemen dan pimpinan organisasi agar kedisiplinan dan kejujuran bekerja di antara SDM perlu dipelihara dan dikembangkan. Singkatnya ketataan pada peraturan dan tata tertib organisasi membangun ketulusan dan kelurusan hati, tidak berbohong, dan tidak curang terhadap organisasi. Ini berlanjut dan berakumulasi.

### **Disiplin Karyawan**

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun, peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Singodimedjo [5], mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Terry dalam Tohardi [7], disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

### **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo [6], faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

## Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu [8]. Fungsi utama standar kinerja adalah sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja merupakan target, sasaran, atau tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuannya, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerjanya. Selanjutnya bilamana penilaian kerja harus dikaitkan dengan usaha pencapaian untuk kerja yang diharapkan, maka sebelumnya harus ditentukan tujuan-tujuan setiap pekerjaan, kemudian penentuan standar/dimensi-dimensi kinerja serta ukurannya, diikuti dengan penentuan metode penilaian pelaksanaan, dan evaluasi. Penentuan sasaran harus spesifik, terukur, dan didasarkan pada waktu tertentu. Jadi sasaran unit adalah bagian dari sasaran organisasi. Pentingnya penilaian untuk kerja menghendaki penilaian tersebut harus benar-benar objektif, yaitu mengukur untuk kerja karyawan yang sesungguhnya. Artinya pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan untuk kerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan [9].

Manfaat manajemen kinerja menurut Wibowo [10] meliputi manfaat tidak hanya bagi organisasi atau manajer, tetapi juga memiliki manfaat bagi setiap

individu anggota organisasi. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain untuk: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim/kelompok dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi karyawan, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basisi perencanaan karir, membantu menahan karyawan untuk minta pindah atau minta berhenti, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, mendukung program perubahan budaya. Sedangkan manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain: mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individu, mengusahakan penghargaan nonfinansial, mengusahakan dasar untuk membantu karyawan yang kinerjanya rendah, mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, memotivasi dan mengembangkan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi. Sementara manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

## Kriteria Standar Kinerja

Menurut Mondy [11] kriteria penilaian yang paling umum yaitu:

1. **Sifat**, sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Pada saat yang sama, sifat-sifat tertentu bisa mempengaruhi kinerja pekerjaan

dan jika hubungan ini terbukti pemanfaatannya dalam penilaian bisa dianggap tepat.

2. **Perilaku**, perilaku-perilaku yang diinginkan bisa cocok sebagai kriteria evaluasi karena jika perilaku-perilaku tersebut diberi pengakuan dan reward, para karyawan cenderung mengulangnya. Jika perilaku-perilaku tertentu mewujudkan hasil yang diinginkan, ada manfaatnya menggunakan perilaku-perilaku tersebut dalam proses evaluasi.
3. **Kompetensi**, meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis. Kompetensi-kompetensi yang terseleksi untuk keperluan evaluasi haruslah yang berhubungan erat dengan kesuksesan pekerjaan.
4. **Pencapaian Tujuan**, jika organisasi-organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dari cara, hasil-hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan haruslah hasil-hasil yang mengarah pada kesuksesan perusahaan.
5. **Potensi Perbaikan**, memasukkan potensi dalam proses evaluasi membantu memastikan perencanaan dan pengembangan karir yang lebih efektif. Hal tersebut melibatkan penilaian potensi karyawan. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan, dan dalam proses tersebut mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

### Konsep Kinerja

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur

pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu (Affandi, 2016). Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu yang sesuai dengan kinerja mereka
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai

### Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu:
  1. Kuantitas hasil kerja
  2. Kualitas hasil kerja
  3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu:
  1. Disiplin kerja
  2. Inisiatif
  3. Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari 3 indikator yaitu:
  1. Kepemimpinan
  2. Kejujuran
  3. Kreativitas



## Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

1.	Penulis	Julita, Lopian, dan Hendra [12]
	Judul	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Air Manado
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Disiplin kerja dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Penulis	Iman dan Mirza [13]
	Judul	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kabupaten Belitung
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Variabel kemampuan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Inspektorat kabupaten Belitung
3.	Penulis	Susi dan Silvia [14]
	Judul	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru
4.	Penulis	S Mia Lasmaya [15]
	Judul	Pengaruh system informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh system informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
5.	Penulis	Hamlan Daly [16]
	Judul	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah baik secara parsial maupun simultan
6.	Penulis	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, Yantje Uhing [17]
	Judul	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
7.	Penulis	Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow [18]
	Judul	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	secarasimultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.Dasar Rukun.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Dasar Rukun.
3. Ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Dasar Rukun.

## Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden terhadap kinerja pegawai di PT. Dasar Rukun, di lihat dari jenis kelamin, usia dan status karyawan berdasarkan frekuensi dan persentase. Gambaran umum dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan seperti pada bagian berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin		
Pria	47	47%
Wanita	53	53%
Jumlah	100	100%
Karakteristik responden berdasarkan usia		
20-30 tahun	40	40%
31-40 tahun	34	34%
41-50 tahun	25	25%
>50 tahun	1	1%
Jumlah	100	100%
Karakteristik responden berdasarkan status karyawan		
Karyawan Tetap	39	39%
Karyawan Kontrak	61	61%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dapat diketahui bahwa jumlah reponden terbanyak menurut jenis

kelamin adalah wanita yaitu 53 responden dengan presentase 53%. Jadi, deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Dasar Rukun lebih banyak wanita dibandingkan laki-laki. Hal ini karena karyawan wanita lebih detail, berkonsentrasi, dan lebih terampil dalam merealisasikan strategi pencapaian target. Hasil pengelompokan terlihat kelompok usia terbanyak yaitu responden berusia 20 – 30 tahun dengan jumlah 40 responden dengan persentase 40%. Dari deskripsi responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Dasar Rukun mayoritas berusia 20 – 30 tahun. Hal ini terjadi karena perusahaan lebih memilih karyawan berusia muda, dan pada usia tersebut seseorang lebih memiliki banyak kesempatan seperti tenaga dan waktu, sehingga mereka lebih produktif dalam bekerja. Jumlah responden terbanyak menurut status karyawan adalah sebagai karyawan kontrak sebanyak 61 responden dengan presentase 61%. Hal ini disebabkan karena PT. Dasar Rukun memiliki karyawan kontrak lebih banyak dibandingkan karyawan tetap. Hal ini dikarenakan perusahaan dapat melakukan penghematan biaya dan pengendalian biaya operasional, sehingga akan mengurangi biaya peningkatan kualitas perusahaan dan dana yang dihemat dapat digunakan untuk proyek lain.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden baik pada variabel kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Data kuantitatif setiap variabel diambil dengan menggunakan jumlah score dari tiap pernyataan yang diajukan pada responden yang berjumlah 100 responden.

**Tabel 3. Hasil pendapatan responden berdasarkan kemampuan**

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	64	64	32	32	4	0	4	0	0	0
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan saya sehingga dapat menjalin kerja sama dengan baik.	46	46	49	49	7	7	0	0	0	0
3	Saya dengan karyawan lain memiliki hubungan kerja yang kompak dan harmonis.	53	53	38	38	9	9	0	0	0	0
4	Saya mampu membangun suasana kerja di tempat kerja.	41	41	46	46	13	13	0	0	0	0
5	Saya mampu membangun suasana kerja yang nyaman sehingga mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan .	37	37	54	54	9	9	0	0	0	0
6	Saya mampu menjalin suasana kerja dengan karyawan lain.	43	43	45	45	12	12	0	0	0	0
7	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuan saya.	49	49	40	40	11	11	0	0	0	0
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara saya sendiri selama mencapai target.	50	50	41	41	9	9	0	0	0	0
9	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	60	60	37	37	3	3	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari pernyataan tentang tingkat kerja sama dengan orang lain responden sebanyak 64% mengatakan sangat setuju dengan pernyataan Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya bahwa karyawan PT. Dasar Rukun dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Sesuai yang disampaikan oleh Sutrisno [2], yaitu karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan seseorang dan perilaku dalam suatu tugas pekerjaan. Pada bagian Pemintalan, karyawan harus mengubah serat kapas menjadi benang dimana ini ada beberapa tahap antara lain *blowing*, *carding*, *drawing*, *roofing*, *spinning*, *winding*, dan *packing*. Apabila karyawan PT. Dasar Rukun tidak saling bekerja sama maka proses Pemintalan tidak akan berjalan dengan baik karena dalam Pemintalan ada beberapa tahap yang harus dikerjakan bersama-sama dan tidak mungkin hanya satu karyawan saja yang mnengerjakan.

Sebanyak 49% responden mengatakan setuju dengan pernyataan

Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan saya sehingga dapat menjalin kerja sama dengan baik. Dilihat dari hasilnya hubungan antara atasan dan bawahan di PT. Dasar Rukun terjalin dengan baik, dimana atasan/manajer di PT. Dasar Rukun selalu peduli, mengawasi, dan mengarahkan apa saja yang harus dilakukan selama proses Pemintalan. Seperti pada tahap *roofing*, manajer di PT. Dasar Rukun memberikan arahan bahwa pada tahap *roofing* karyawan harus menggulung kapas yang sudah halus dan steril. Hal ini menunjukkan manajer di PT. Dasar Rukun memiliki hubungan yang baik dengan karyawan sehingga karyawan dapat menjalin kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebanyak 53% responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan Saya dengan karyawan lain memiliki hubungan kerja yang kompak dan harmonis. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Dasar Rukun memiliki hubungan kerja yang harmonis agar terciptanya suasana kerja yang nyaman

dan terhindar dari konflik. Seperti pada tahap *spinning*, pada tahap ini karyawan harus mengolah kapas menjadi benang. Tahap *spinning* memerlukan banyak karyawan karena jumlah kapas yang akan diolah pun banyak sehingga apabila para karyawan tidak kompak maka pekerjaan pun tidak akan selesai karena setiap tahap karyawan dibagi menjadi beberapa tim. Jadi, didalam tim karyawan harus kompak dan harmonis dengan karyawan lain.

Sebanyak 46% responden mengatakan setuju dengan pernyataan Saya mampu membangun suasana kerja di tempat kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Dasar Rukun memiliki kemampuan membangun suasana kerja dimana hal ini sangat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suasana yang baik akan menimbulkan semangat sehingga para karyawan lebih cepat dalam bekerja.

Saya mampu membangun suasana kerja yang nyaman sehingga mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 54% responden mengatakan setuju dengan pernyataan itu. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Dasar Rukun mampu membangun suasana kerja yang nyaman sehingga antar karyawan bisa bekerja dengan nyaman. Membangun suasana kerja merupakan kemampuan yang bersifat non-akademik atau kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, seperti yang disampaikan oleh Sutrisno [2].

Sebanyak 45% responden mengatakan setuju dengan pernyataan Saya mampu menjalin suasana kerja dengan karyawan lain. Dilihat dari hasil penelitian karyawan PT. Dasar Rukun memiliki hubungan yang baik antar karyawan lain, sehingga terciptanya kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Seperti yang disampaikan oleh Spencer and Spencer dalam Sutrisno [2], kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam

pekerjaannya. Dalam perusahaan sangat diperlukan suasana kerja yang terjalin antara sesama karyawan karena PT. Dasar Rukun merupakan perusahaan yang membutuhkan adanya kerja sama antara karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Sebanyak 49% responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuan saya. Seperti yang disampaikan oleh Gordon dalam Sutrisno [2] kemampuan atau *skill* adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dilihat dari hasil responden menunjukkan bahwa karyawan PT. Dasar Rukun memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bagian masing-masing.

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara saya sendiri selama mencapai target, sebanyak 50% responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Menurut Dharma dalam Sutrisno [2] kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Dilihat dari hasil penelitian karyawan PT. Dasar Rukun memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan selama itu bisa mencapai target dan tidak menimbulkan masalah dan kerugian.

Sebanyak 60% responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan suatu kemampuan yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan. Seperti yang disampaikan Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno [2] mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Dilihat dari hasil penelitian karyawan PT. Dasar Rukun dapat

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena karyawan beranggapan semakin cepat pekerjaan dikerjakan maka semakin cepat selesai pekerjaan itu. Karyawan PT.

Dasar Rukun tidak pernah membuang waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Tabel 4. Hasil pendapatan responden berdasarkan disiplin kerja.**

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya bekerja sesuai job description dan kemampuan saya.	73	73	22	22	5	5	0	0	0	0
2	Manajer saya selalu datang tepat waktu.	31	31	64	64	5	5	0	0	0	0
3	Gaji yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	49	49	45	45	6	6	0	0	0	0
4	Manajer saya selalu bersikap adil pada bawahannya .	37	37	42	42	21	21	0	0	0	0
5	Manajer saya selalu mengawasi dan mengarahkan pekerjaan bawahannya.	44	44	50	50	6	6	0	0	0	0
6	Manajer menerapkan peraturan perusahaan secara adil dan bijaksana.	49	49	45	45	6	6	0	0	0	0
7	Manajer saya tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan.	52	52	40	40	8	8	0	0	0	0
8	Manajer saya dapat membina hubungan yang baik dengan bawahannya sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis.	45	45	46	46	9	9	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari pernyataan tentang tujuan dan kemampuan, sebanyak 73% responden mengatakan sangat setuju artinya responden bekerja sesuai dengan job description dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan PT. Dasar rukun harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Karyawan PT. Dasar Rukun bekerja sesuai kemampuan masing-masing dimana mereka juga akan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Sesuai dengan yang disampaikan Hasibuan [3] dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hasibuan [3] menyampaikan teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, sebanyak 64% responden mengatakan setuju pimpinan harus datang tepat waktu. Pimpinan harus

memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Dilihat dari hasilnya, manajer di PT. Dasar Rukun datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula [3]. Sebanyak 49% responden mengatakan sangat setuju bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang diterima karyawan PT. Dasar Rukun sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya [3]. Sebanyak 42% responden mengatakan setuju bahwa Manajer mereka selalu bersikap adil pada bawahannya. Ini menunjukkan manajer di PT. Dasar Rukun selalu bersikap adil pada bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Sebanyak 50% responden mengatakan setuju bahwa Manajer mereka selalu mengawasi dan mengarahkan pekerjaan bawahannya. Ini sesuai dengan yang disampaikan Hasibuan [3] bahwa waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Manajer PT. Dasar Rukun selalu hadir dan mengawasi langsung bawahannya sehingga karyawan akan merasa bahwa manajer mereka hadir dan mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang [3]. Sebanyak 49% responden mengatakan sangat setuju bahwa Manajer mereka menerapkan peraturan perusahaan secara adil dan bijaksana bago seluruh karyawan. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Peraturan di PT. Dasar Rukun cukup memberikan efek bagi bawahannya dimana jika karyawan terlambat masuk kerja maka karyawan diwajibkan pulang kembali dan tidak diperbolehkan masuk untuk bekerja. Hal ini cukup memberikan efek jera agar karyawan tidak terlambat lagi.

Hasibuan [3] menyampaikan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebanyak 52% responden mengatakan sangat setuju bahwa Manajer mereka tegas dalam memberikan sanksi kepada bawahannya. 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 dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Dilihat dari hasil, manajer PT. Dasar Rukun termasuk atasan yang tegas. Manajer akan memberikan sanksi jika ada karyawan yang salah

Dari pernyataan hubungan kemanusiaan, sebanyak 46% responden mengatakan setuju bahwa Manajer mereka dapat membina hubungan yang baik dengan bawahannya sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis antar karyawan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik, pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara

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.

**Tabel 5. Hasil pendapatan responden berdasarkan kinerja karyawan.**

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Kedisiplinan dan kemampuan karyawan mempengaruhi pekerjaan yang di lakukan.	63	63	35	35	2	2	0	0	0	0
2	Kemampuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	51	51	43	43	6	6	0	0	0	0
3	Saya merasa senang dengan sistem reward yang di berikan perusahaan bila saya mencapai target pekerjaan.	34	34	52	52	14	14	0	0	0	0
4	Keterampilan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	45	45	45	45	10	10	0	0	0	0
5	Kerja sama yang baik antar karyawan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	38	38	48	48	14	14	0	0	0	0
6	Penempatan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan membantu karyawan tersebut mencapai target pekerjaan.	23	23	51	51	26	26	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Kedisiplinan dan kemampuan karyawan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 63% responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Mondy [11] menyatakan sifat-sifat karyawan tertentu seperti *sikap, penampilan, dan inisiatif* adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Kedisiplinan dan kemampuan merupakan sikap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Semakin baik kedisiplinan dan kemampuan karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Inilah yang diperlukan karyawan untuk mencapai target pekerjaan, sehingga tidak menimbulkan masalah dalam pekerjaan.

Sebanyak 51% responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa kemampuan yang mereka miliki dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan PT. Dasar Rukun memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti yang disampaikan

Mondy [11] bahwa sifat-sifat tertentu adalah dasar untuk beberapa evaluasi, sifat-sifat tertentu bisa mempengaruhi kinerja pekerjaan. Sifat-sifat seperti *adaptabilitas, pertimbangan, penampilan, dan sikap* juga berhubungan dengan pekerjaan (*job related*).

Saya merasa senang dengan sistem reward yang diberikan perusahaan bila saya mencapai target pekerjaan, sebanyak 52% responden mengatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Seperti yang disampaikan oleh Mondy [11], ketika hasil seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang sesuai dengan tugas. Perilaku-perilaku yang diinginkan bisa cocok sebagai kriteria evaluasi karena jika perilaku-perilaku tersebut diberi reward, para karyawan cenderung mengulanginya. Jika perilaku-perilaku tertentu mewujudkan hasil yang diinginkan, ada manfaatnya menggunakan perilaku-perilaku tersebut dalam proses evaluasi.

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Sebanyak 45% responden mengatakan sangat setuju bahwa keterampilan yang mereka miliki membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam pekerjaan-pekerjaan kepemimpinan, kompetensi-kompetensi yang relevan mungkin meliputi pengembangan bakat, pendelegasian kewenangan, dan keterampilan-keterampilan manajemen orang. Kompetensi-kompetensi yang terseleksi untuk keperluan evaluasi haruslah yang berhubungan erat dengan kesuksesan pekerjaan.

Mondy [11] menyatakan pencapaian tujuan merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan. Sebanyak 48% responden mengatakan setuju bahwa kerja sama yang baik antar karyawan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan haruslah hasil-hasil yang mengarah pada kesuksesan perusahaan. Untuk menunjang proses tersebut, manajer perlu memberikan contoh-contoh spesifik mengenai cara karyawan dapat meningkatkan perkembangannya dan mencapai tujuan-tujuan spesifik.

Sebanyak 51% responden mengatakan setuju dengan pernyataan Penempatan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan membantu karyawan tersebut mencapai target pekerjaan. Seperti yang disampaikan oleh Mondy [11] dalam buku manajemen sumber daya manusia, memasukkan potensi dalam proses evaluasi membantu memastikan perencanaan dan pengembangan karir yang efektif. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan dan dalam proses tersebut mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Hal

tersebut melibatkan penilaian potensi karyawan.

### Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 5.9 Adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata  $\alpha = 5\% = 0,05$ , nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel diatas ditentukan nilai signifikansi adalah  $0,715 > 0,05$ , dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi  $>0,05$ . Berdasarkan hasil analisis diatas kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

**Tabel 6. Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.00
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.715

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

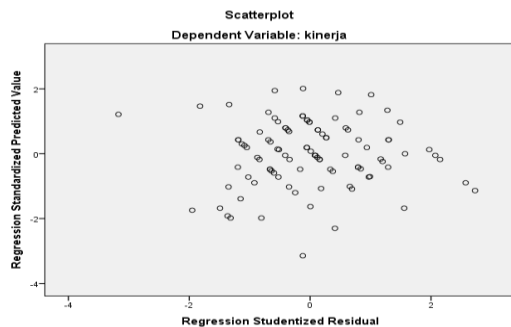
Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis)

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak



jas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi linear berganda yang terdiri atas dua atau lebih variable bebas atau *independent variable*, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variable bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	1	1,000
Disiplin	1	1,000

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bias dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada Linierity kurang dari 0,05.

**Tabel 8. Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Linearity	102,869	1	102.869	24.023	.000
Kinerja * Disiplin	Linearity	31.828	1	31.828	5.972	.016

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $x_1$  pada linierity sebesar 0, dan nilai signifikansi  $x_2$  pada linearity 0. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kemampuan dan variabel disiplin kerja

terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda.

Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20, model

regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel pelayanan dan variabel produk dengan kepuasan konsumen disajikan sebagai berikut:

**Tabel 9. Model regresi linier berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,579	4,441	
	Kompetensi	,353	,071	,439
	Disiplin kerja	,279	,101	,243

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 2,579 + 0,353 \text{ kompetensi} + 0,279 \text{ disiplin kerja} + \epsilon$$

1. Nilai konstanta = 2,579 memberikan arti bahwa kinerja pegawai akan bernilai 2,579 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai kompetensi sebesar = 0,353 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kemampuan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,329 kali
3. Nilai disiplin kerja sebesar = 0,279 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan disiplin sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,279 kali.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berbanding lurus dengan kinerja karyawan, dan disiplin kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dasar Rukun, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

**Tabel 10. Uji Anova**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,168	2	67,089	16,365	,000 <sup>b</sup>
	Residual	397,622	97	4,099		
	Total	531,790	99			

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), produk, pelayanan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05), diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara

variabel kompetensi dan variabel disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Dasar Rukun. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Julita, Lopian, dan Hendra [12] bahwa kemampuan dan disiplin kerja dan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama kompetensi ( $x_1$ ) dan disiplin kerja ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ).

PT. Dasar Rukun selalu memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. PT Dasar Rukun juga mengedepankan kedisiplinan agar karyawannya tidak ada yang terlambat sehingga tidak mengganggu kelancaran dalam bekerja. Seperti yang disampaikan Sutrisno [2] peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

### Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kualitas kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat *output* SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t

**Tabel 11. Uji Parsial dengan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1		
	(Constant)	,580
	Kompetensi	4,997
	Disiplin	2,763
		,563
		,000
		,007

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Hasil uji t untuk variabel  $x_1$  (kompetensi) diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama

dapat diterima, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik suatu kompetensi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julita, Lapian, dan Hendra [12] dalam jurnalnya disebutkan bahwa variabe kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Hal tersebut didukung oleh teori menurut Spencer and Spencer dalam Sutrisno [2], Kemampuan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kemampuan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Dasar Rukun adalah salah satu perusahaan yang memiliki banyak karyawan dimana perusahaan yang bergerak di bidang textil ini membutuhkan banyak karyawan. Hal ini membuat PT. Dasar Rukun harus memiliki karyawan yang kompeten dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan harus di training dan ditempatkan sesuai dengan kemampuan masing-masing agar karyawannya mencapai target pekerjaan.

Hasil uji t untuk variabel  $x_2$  (disiplin kerja) diperoleh nilai signifikansi 0,007, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka  $0,007 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julita, Lapian, dan Hendra [12] dalam jurnalnya disebutkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

di PT. Air Manado. Hal tersebut didukung oleh teori Hasibuan [3] Disiplin berasal dari kata *dispel* yang artinya patuh, patuh baik kepada pemimpin maupun kepada aturan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kualitas Produk adalah salah satu sarana positioning utama pemasar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Dasar Rukun adalah salah satu perusahaan yang mengedepankan kedisiplinan untuk

menjaga agar tidak terjadinya keterlambatan kerja sehingga dapat menghambat pekerjaan yang ada. Hal ini membuat PT. Dasar Rukun menjadi perusahaan tekstil yang masih berdiri di kawasan Bogor karena mengutamakan kedisiplinan karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan dan tidak mengakibatkan kerugian.

### Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 12. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi**

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Kompetensi	0,654	Korelasi Kuat	42,77%	0,196	Nyata
Disiplin	0,937	Korelasi Sangat Kuat	87,79%	0,196	Nyata
Kinerja	0,944	Korelasi Sangat Kuat	89,11%	0,196	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Berdasarkan hasil analisis pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kompetensi dengan kinerja karyawan adalah 0,654, artinya ada hubungan yang nyata antara kompetensi dengan kinerja karyawan dan masuk kategori kuat. Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi dengan kinerja adalah 42,77% dapat diartikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara parsial adalah 42,77%. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan menurut Moenir [1] kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Spencer and Spencer dalam Sutrisno [2] mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Nilai koefisien parsial variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,937 artinya ada hubungan yang

nyata antara disiplin kerja dengan kinerja dan masuk kategori korelasi sangat kuat. Nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja dengan kinerja secara parsial adalah 87,79% dapat diartikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial adalah 87,79%. Hal ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan [3], kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Singodimedjo [5], mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi

variabel kemampuan dan disiplin kerja secara simultan adalah 0,944 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sangat kuat dan positif antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dasar Rukun. Kemampuan dua variabel (kompetensi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan keragaman variabel (kinerja) adalah 89,11%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel (kompetensi dan disiplin kerja) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 89,11% variasi variabel (kinerja). Sedangkan sisanya yang sebesar 10,89% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan pada penelitian terdahulu oleh: Iman Sudirman dan Mirza Dallyodi [13] pada penelitian tersebut didapatkan hasil yang signifikan sebesar 46,33% dan sisanya 53,67% dipengaruhi variabel lain. Pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan pada penelitian terdahulu oleh: Susi Hendriani dan Silvia Sari Sitompul [14] pada penelitian tersebut didapatkan hasil yang signifikan sebesar 48,1% sedangkan sisanya 51,9% dipengaruhi variabel lain.

Hal ini juga ditunjukkan pada tiap-tiap variabel baik variabel independent (kompetensi dan disiplin kerja) maupun variabel dependent (kinerja). Pada variabel kompetensi memiliki tiga indikator dan terdiri dari sembilan pernyataan, dari sembilan pernyataan yang sudah dibahas diatas yang membuktikan bahwa Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 64%. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan saya sehingga dapat menjalin kerja sama dengan baik dengan persentase 49%. Saya dengan karyawan lain memiliki hubungan kerja yang kompak dan harmonis dengan persentase 53%. Tempat kerja saya memiliki suasana kerja yang baik dengan persentase 46%. Suasana

kerja yang nyaman mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan persentase 54%. Suasana kerja terjalin antara saya dengan karyawan lain dengan persentase 45%. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuan saya dengan persentase 49%. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara saya sendiri selama mencapai target dengan persentase 50%. Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan persentase 60%.

Pada variabel disiplin kerja dengan delapan indikator dan delapan pernyataan dibagikan ke 100 responden adalah sebagai berikut: saya bekerja sesuai job description dan kemampuan saya dengan persentase 73%. Manajer saya selalu datang tepat waktu dengan persentase 64%. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dengan persentase 49%. Manajer saya selalu bersikap adil pada karyawannya dengan persentase 42%. Manajer saya selalu mengawasi dan mengarahkan pekerjaan bawahannya dengan persentase 50%. Manajer menerapkan peraturan perusahaan secara adil dan bijaksana bagi seluruh karyawan dengan persentase 49%. Manajer saya tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawannya dengan persentase 52%. Manajer saya dapat membina hubungan yang baik dengan bawahannya sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis antar karyawan dengan persentase 46%. Demikian hal yang telah menggambarkan bahwa kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **Kesimpulan**

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara nyata ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Dasar Rukun sebesar 42,77%.

2. Secara nyata ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dasar Rukun sebesar 87,79%.
3. Secara nyata ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dasar Rukun sebesar 89,11%.

### Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, berikut ini disimpulkan saran-saran sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Dasar Rukun untuk menjadi masukan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang saran-saran yang bisa penulis berikan adalah :

1. Sebanyak 12% responden mengatakan ragu-ragu, ini menunjukkan karyawan di PT. Dasar Rukun kurang bekerja sama, ini disarankan untuk karyawan PT. Dasar Rukun lebih bekerja sama karena dalam perusahaan kerja sama sangat penting dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Perlu ada penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, prestasi kerja, pelatihan, stress kerja, kepuasan kerja

### Daftar Pustaka

- [1.] Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2.] Sutrisno.Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Predanamedia Group.
- [3.] Hasibuan.Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4.] Waworuntu, Bob. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- [5.] Singodimedjo.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- [6.] Singodimedjo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- [7.] Tohardi, Terry. 2002. *Pemahaman praktis Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maja.
- [8.] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [9.] Hariandja, Efendi. 2005. *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- [10.] Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11.] Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I Edisi 10*. Erlangga.
- [12.] Julia Paruru, Lopian, dan Hendra. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Air Manado*.
- [13.] Iman dan Mirza. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kabupaten Belitung*.
- [14.] Susi dan Silvia. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru*.
- [15.] Lasmaya, S Mia. 2016. *Pengaruh system informasi SDM*,

- kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Entrepreneurship*. Vol 10, No. 1, April 2016, 25-43.
- [16.] Daly, Hamlan. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*. Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94
- [17.] Pomalingo, Rivky, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- [18.] Budiman, Novelisa P, dkk. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 321-332.