
PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER SUKSES REZEKI

Leony Hoki¹, Silvia Sofyan²

STMB MULTISMART

Jalan KL Yos Sudarso KM 16,5

Email : leony.hoki@gmail.com, dyvia.silvia@gmail.com²

Abstrak

Elemen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja Karyawan. Karyawan sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan perusahaan diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan perusahaan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan Kompetensi, Kedisiplinan, dan Kinerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatory. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda (regresi sederhana). Populasi pada penelitian ini sebanyak 149 orang dengan sampel penelitian sebanyak 60 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial (uji t) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dan memberikan perhatian yang besar terhadap faktor kompetensi karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang Karyawan sesuai bidangnya maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan tersebut di perusahaan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kedisiplinan dan Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja Karyawan. Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai maka bisa dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Kendala yang diperoleh oleh PT. Sumber Sukses Rezeki yaitu adanya beberapa Karyawan yang kurang memiliki keterampilan, mengharuskannya meminta bantuan kepada Karyawan yang memiliki keterampilan, misalnya Karyawan tersebut tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer, sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama. Tingkat kedisiplinan Karyawan juga mengalami penurunan akhir-akhir ini, mulai dari tidak disiplinnya Karyawan dalam hal waktu kerja, pakaian kerja dan kurang disiplin pada peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menurunnya kinerja akibat ketidakdisiplinan para Karyawan juga ditandai dengan kurangnya Karyawan yang berprestasi, ide-ide kreatif dari Karyawan jarang muncul, dan beberapa Karyawan kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya. Sebenarnya telah ada upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja Karyawan dengan memotivasi Karyawan dengan cara memberikan reward kepada Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, tetapi penerapan punishmentnya tidak dilakukan, sehingga Karyawan yang kurang disiplin menjadi tidak peduli pada peraturan tentang kedisiplinan.

2. LANDASAN TEORI

Kompetensi Sumber Daya Manusia

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. Pengertian dan arti kompetensi menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moeheriono, 2010: 3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu

Pengertian Kedisiplinan

Istilah disiplin berasal dari bahasa latin "Disciplina" yang menunjuk pada kegiatan belajar dan mengajar. Disiplin mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan apalagi jika perusahaan tersebut adalah perusahaan jasa, yang mana ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dan keramah tamahan merupakan modal utama dalam mensukseskan tujuan atau visi dan misi suatu organisasi. Jika disiplin dalam melaksanakan kegiatan tersebut tidak dijalankan besar kemungkinan perusahaan tidak akan maju.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Armstrong dalam Robbins (2014:119), adalah "*Performance is often defined simply in output terms-the achievement of quantified objectives. But performance is a matter not only of what people achieve but how they achieve it*". Kinerja bukan hanya hasil akhir yang dilihat melainkan kita bisa melihat proses kinerja dengan melihat bagaimana orang mencapainya. Kemudian Ivancevich (2016:229), mengatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja Karyawan dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Robert (2013:37), mendefinisikan kinerja adalah "*Job performance is a formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*". Kinerja adalah perilaku dari kontribusi Karyawan baik secara positif ataupun negatif untuk tujuan organisasi.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Hasibuan (2013:193) menyatakan "Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal". Hariandja (2000:300) menyatakan "Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja"

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dimana penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif explanatory, deskriptif explanatory adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Butir-butir pertanyaan dicobakan pada 30 orang responden yang bukan dijadikan sampel penelitian. Untuk menguji ketepatan kuesioner, akan dilakukan uji validitas terhadap 30 Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki. Karyawan yang dijadikan responden untuk uji valid ini adalah 30 orang Karyawan yang termasuk dalam populasi penelitian namun tidak digunakan sebagai sampel pada penelitian ini. pengukuran reliabilitas yang akan digunakan adalah dengan menggunakan cara One Shot. Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas.

Model Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis ini adalah regresi berganda, dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Kompetensi SDM}$$

$$X_2 = \text{Kedisiplinan}$$

$$a = \text{konstanta}$$

$$b_1, b_2, = \text{koefisien regresi}$$

$$e = \text{term of error (variabel lain yang tidak diteliti)}$$

Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Uji F (Uji Serempak) Pengujian hipotesis untuk uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat signifikansi secara serempak variabel terikat terhadap variabel bebas.
2. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (artinya Kompetensi sumber daya manusia dan Kedisiplinan secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki)

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (artinya Kompetensi Sumber daya manusia dan Kedisiplinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki)

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini F Hitung dibandingkan dengan F Tabel, dengan syarat sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. pada $\alpha = 5\%$

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. pada $\alpha = 5\%$

Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja yang merupakan variabel terikat (Y) pada Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki

Model hipotesis yang digunakan uji t ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya Kompetensi sumber daya manusia dan Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ artinya Kompetensi sumber daya manusia dan Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki.

Dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 5\%$. Di sini t Hitung akan dibandingkan dengan t Tabel dengan syarat sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Uji Multikolinierita

Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai tolerance dan lawannya, (2) variance inflation factor. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa PT. Sumber Sukses Rezeki telah berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pendekatan terhadap kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan, artinya semakin baik penerapan kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan para pegawai dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan, maka akan semakin baik atau semakin meningkat pula kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sukses Rezeki.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan berpengaruh sangat signifikan (high significant) terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Sukses Rezeki. Ini memberi arti bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai pada PT. Sumber Sukses Rezeki. Sedangkan berdasarkan uji parsial (uji t) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sukses Rezeki. Variabel kedisiplinan dan kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan kompetensi yang dimiliki Karyawan, maka baik pula tingkat kinerja pada karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki.

DAFTAR PUSTAKA

1. Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
2. Malayu S.P. Hasibuan, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
3. Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
4. Thoha, Miftah. 2014. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group.
5. Christina Wynda Deswarati (2013), Pengaruh Penempatan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
6. Prawirosentono, Suyadi. 2014. Manajemen Sumberdaya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”, BPFE UGM, Yogyakarta.
7. Wexley, Kenneth N., dan Gary Yukl. 2015. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, terjemahan Muh Sobaruddin, Rineka Cipta, Jakarta
8. Yuniarsih, 2015. Kecerdasan Emosional, Gramedia. Pustaka Utama. Jakarta