

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RATU POLA BUMI BANDAR LAMPUNG TAHUN 2013

¹Dwi Indria Novita

¹Universitas Bandar Lampung, Akuntansi

dwiin@yahoo.com

ABSTRACT

PT. Ratu Pola Bumi is one of concrete electrical standard and concrete pole with pre-tensile system, the first in Indonesia. PT Ratu Pola Bumi has a factory located in Bandar Lampung –Lampung. In order to increase the employees performance, PT Ratu Pola Bumi encourage the employees to develop themselves and do the best to upgrade their competencies, and also be discipline, so that corporation goal can be reach. Problem faced in this research is lowness of employees' performance, competencies that unsuitable, and indiscipline. Those problems are interdependently of each other, and suspected that performance lowness is an effect of unsuitable competency and indiscipline. The main problem of this research is how competency and discipline affect performance in PT Ratu Pola Bumi. This research aims to find out the effect of competency and discipline on employees' performance in PT Ratu Pola Bumi. Research data is collected using questionnaire and literature, while analysis using double linear regression. The collected data is processed by SPSS for Windows version 17.00. This research uses 150 respondents. The result of this research shows that competency (X_1), and disciplines (X_2) have positive effect on employees' performance (Y) in PT Ratu Pola Bumi.

Keywords: Competency, Discipline, Employees' Performance

ABSTRAK

PT. Ratu Pola Bumi merupakan salah satu produsen tiang listrik beton dan tiang pancang beton dengan sistem prategang pertama di Indonesia dan mempunyai lokasi pabrik di Bandar Lampung - propinsi Lampung. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya maka PT. Ratu Pola Bumi berusaha agar karyawan mau mengembangkan diri dan bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan kompetensinya dan menegakkan disiplin dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan, ketidaksesuaian kompetensi, dan disiplin kerja yang rendah. Ketiga masalah tersebut di atas diduga saling berpengaruh, sehingga ada dugaan bahwa rendahnya kinerja akibat pengaruh dari adanya ketidaksesuaian kompetensi dan rendahnya disiplin kerja. Rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program komputer *SPSS for windows* versi 17.00. Penelitian ini menggunakan 150 responden. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel bebas

kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ratu Pola Bumi.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan bisnis atau dunia usaha semakin ketat. Tuntutan untuk memperoleh laba dan terus beroperasinya perusahaan merupakan tujuan dari suatu perusahaan yang terkadang perusahaan akan melakukan apa saja untuk mencapai tujuan tersebut. Perusahaan akan melakukan peningkatan sumberdaya yang dimilikinya dalam meningkatkan pendapatan/tercapainya tujuan agar semaksimal mungkin dapat produktif. Tenaga kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Karyawan merupakan komoditi berharga bagi manajer-manajer yang bergantung pada mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. PT RATU POLA BUMI didirikan pada tanggal 24 Pebruari 1983 dengan akte pendirian No. 25 notaris Azhar Alia, SH. Sejak tahun 1988 telah memproduksi Tiang Listrik Beton untuk memasok kebutuhan PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) dalam melaksanakan pembangunan

dan pengembangan kelistrikan di Indonesia pada umumnya dan Sumatera bagian Selatan pada khususnya.

PT RATU POLA BUMI merupakan salah satu produsen Tiang Listrik Beton dan Tiang Pancang Beton dengan sistem prategang pertama di Indonesia dan mempunyai lokasi pabrik di Bandar Lampung - Propinsi Lampung.

PT RATU POLA BUMI dalam mengembangkan usahanya senantiasa memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia itu sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Tenaga kerja merupakan komoditi yang berharga untuk melakukan pekerjaan,

sehingga organisasi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memperhatikan faktor-faktor produktivitas tersebut yang antara lain kesempatan untuk memperoleh pendidikan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan obyektif, sistem kompensasi, dan berbagai faktor lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) kinerja diartikan sebagai : (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja. Snell (1992) seperti yang dikutip oleh Herman (Jurnal Ekonomi Bisnis, th. 16, No. 1, Maret 2011), menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang karyawan ke tempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Menurut Moehariono (2010), kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, serta merupakan unsure penting dalam perusahaan. Mengingat pentingnya pengaruh faktor kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengambil judul: "PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RATU POLA BUMI BANDAR LAMPUNG TAHUN 2013".

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2012), "Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial". Mondy (2008), "Manajemen sumber daya manusia adalah utilitas dari individu-individu untuk

mencapai tujuan dari organisasi". Sedangkan menurut Malayu. S.P. Hasibuan (2011), "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan yang telah disusun untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan manusia sebagai penghasil kerja secara efisien, serta dengan memperhatikan adanya keseimbangan untuk memenuhi kepuasan hati antara manusia sebagai anggota organisasi dan tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah "hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Menurut Malayu S. P Hasibuan (2011) "Kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan".

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa "kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan".

Kompetensi

Kompetensi kerja bukanlah hal baru di dalam psikologi organisasi industri Amerika yang sudah memiliki gerakan kompetensi sejak akhir tahun 1960 dan awal tahun 1970 (Rivai dan Sagala, 2011). Para pakar manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi pada umumnya memberikan batasan berbeda mengenai konsep kompetensi, tetapi secara tersirat batasan yang terkandung dalam pengertian para pakar tersebut relatif memiliki kesamaan bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian.

kerja. Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang menunjukkan karakteristik stabil, berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Dari penjelasan di atas seperti yang dikutip oleh Kreitner dan Kinicki (2005), Spencer

berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan. Kemampuan manusia terwujud dengan karya, keterampilan, pengetahuan, perilaku, sikap, dan motif atau bakatnya ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses atau superior dan biasa-biasa atau *average* saja ditempat kerja. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru. Sedarmayanti (2003) mengemukakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Spencer and Spencer dikutip oleh Narimawati, (2007) kompetensi adalah: "Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi

internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual".

Berdasarkan berbagai pengertian tentang kompetensi kerja yang diungkapkan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu didasari potensi intelektual maupun perilaku yang bisa menghasilkan kinerja superior dan bisa bertahan lama (stabil) serta efektif dalam bidang pekerjaan. Dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat di buktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja. Menurut penulis, kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan kepribadian untuk

Disiplin Kerja

Disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2011) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan biasa

dating terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Moekijat, (2010) "Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur". Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2000) menyatakan bahwa "disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga

diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2012) didefinisikan sebagai: "Suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis". Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan memberikan kuesioner kepada karyawan sebagai responden yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang ada. Metode tersebut digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel bebas dan satu terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang berada di PT Ratu Pola Bumi Bandar Lampung yang berjumlah 260 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *proportionate stratified random sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012).

Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan Tabel *Isaac dan ichael*. Tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael memberikan kemudahan penentuan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%. Dengan tabel ini, peneliti dapat secara langsung menentukan besaran sampel berdasarkan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang dikehendaki seperti yang tercantum dalam Lampiran 7. Adapun rumus yang biasa digunakan untuk mengukur jumlah sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut: Dengan jumlah populasi sebanyak 260 orang, kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya 149,02 (dibulatkan menjadi 150). Karena populasi berstrata, maka sampelnya juga berstrata.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data dari hasil kuesioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

2. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data yang diperoleh dikumpulkan melalui Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penulis mempersiapkan daftar pertanyaan/pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan berisi pertanyaan/pernyataan tertulis tertutup. Responden memilih jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian pengaruh antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah kombinasi antara teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial: 1. Teknik statistik deskriptif, dalam hal ini digunakan untuk menyajikan data setiap variabel secara sendiri-sendiri dan selanjutnya juga digunakan untuk mengukur gejala pusat yang mencakup median, modus, rerata dan ukuran penyebaran dengan menggunakan standar

deviasi serta dilengkapi dengan grafik berbentuk histogram.

2. Teknik statistik inferensial, dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan analisis regresi sederhana/berganda dan sebelumnya dilakukan pengujian terhadap persyaratan analisis melalui uji taksiran untuk setiap regresi sederhana maupun berganda serta uji homogenitas varian Y atas variabel X1, X2.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat. Besarnya nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 menjauhi angka 1 atau mendekati 0 berarti tidak mampu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat, R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Jadi besarnya nilai R^2 menunjukkan ketepatan model regresi yang digunakan, semakin besar nilai R^2 semakin tepat model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

Menurut Arikunto (2010) untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat adalah: - Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = a + b X$

- Regresi Linear Berganda $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel kinerja karyawan terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 25%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 30% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu ada sebanyak 27% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 14% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 4%. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel kinerja karyawan terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 552 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, ini berarti bahwa kinerja para karyawan yang berada di PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung sudah cukup baik.

Data Kompetensi

Variabel kompetensi (X1) digunakan 16 item pernyataan yang disebarkan kepada 150 orang responden, terhadap output pengolahan data untuk variabel kompetensi. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel kompetensi terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 30%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 30% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu ada sebanyak 25% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 10% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 5%. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel kompetensi terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 557 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, ini berarti bahwa kompetensi para karyawan yang berada di PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung sudah cukup baik.

Data Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel disiplin kerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 25%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 30% dan yang memberikan

penilaian ragu-ragu ada sebanyak 27% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 14% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 4%. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel disiplin kerja terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 534 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, ini berarti bahwa disiplin kerja para karyawan yang berada di PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung sudah cukup baik.

Analisis Data

Hipotesis 1

H1 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung.

Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka Koefisien diterminasi 0,432 atau sama dengan 43,2%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 43,2% kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan kompetensi. Sedang sisanya yaitu 56,8% (100% - 43,2%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Besarnya Standard Error of the Estimate (SEE) ialah sebesar 5,53686 (untuk kinerja karyawan). Jika dibandingkan dengan angka Standard Deviasi (STD),

sebesar 7,324 maka angka Standard Error of the Estimate (SEE) lebih kecil. Ini artinya angka SEE baik untuk dijadikan sebagai prediktor dalam menentukan kinerja karyawan. Angka yang baik untuk dijadikan sebagai prediktor variabel terikat harus lebih kecil dari angka standard deviasi ($SEE < STD$).

Nilai Durbin–Watson pada tabel di atas sebesar 2,143. Nilai ini mempunyai makna bahwa otokorelasi tidak terjadi dalam model regresi ini. Ketentuannya adalah otokorelasi tidak terjadi jika nilai Durbin–Watson adalah $1 < DW < 3$.

Hipotesis 2

H2 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung.

Ringkasan Model (Koefisien Determinasi)

Angka R Square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,511. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka Koefisien determinasi 0,511 atau sama dengan 51,1%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 51,1% kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 48,9% ($100\% - 51,1\%$) dapat

dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Besarnya Standard Error of the Estimate (SEE) ialah sebesar 5,14087 (untuk disiplin kerja). Jika dibandingkan dengan angka Standard Deviasi (STD), sebesar 7,324 maka angka Standard Error of the Estimate (SEE) lebih kecil. Ini artinya angka SEE baik untuk dijadikan sebagai prediktor dalam menentukan kinerja karyawan. Angka yang baik untuk dijadikan sebagai prediktor variabel terikat harus lebih kecil dari angka standard deviasi ($SEE < STD$).

Nilai Durbin–Watson pada tabel di atas sebesar 2,110. Nilai ini mempunyai makna bahwa otokorelasi tidak terjadi dalam model regresi ini. Ketentuannya adalah otokorelasi tidak terjadi jika nilai Durbin–Watson adalah $1 < DW < 3$.

Hipotesis 3

H3 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung.

Ringkasan Model (Koefisien Determinasi)

Angka R Square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,260. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka Koefisien determinasi 0,260 atau sama dengan

26,0%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 26,0% disiplin kerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan kompetensi. Sedang sisanya yaitu 74,0% (100% - 26,0%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Besarnya Standard Error of the Estimate (SEE) ialah sebesar 8,30825 (untuk disiplin kerja). Jika dibandingkan dengan angka Standard Deviasi (STD), sebesar 9,11937 maka angka Standard Error of the Estimate (SEE) lebih kecil.

Ini artinya angka SEE baik untuk dijadikan sebagai prediktor dalam menentukan kinerja karyawan. Angka yang baik untuk dijadikan sebagai prediktor variabel terikat harus lebih kecil dari angka standard deviasi ($SEE < STD$). Nilai Durbin-Watson pada tabel di atas sebesar 1,809. Nilai ini mempunyai makna bahwa otokorelasi tidak terjadi dalam model regresi ini. Ketentuannya adalah otokorelasi tidak terjadi jika nilai Durbin-Watson adalah $1 < DW < 3$.

Hipotesis 4

H4 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung.

Ringkasan Model (Koefisien Determinasi)

Angka R Square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,627. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka Koefisien Determinasi 0,627 atau sama dengan 62,7%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 62,7% kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan kompetensi dan disiplin kerja. Sedang sisanya yaitu 37,3% (100% - 62,7%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Dalam kasus di atas berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diprediksi semakin mengecil. Hal ini bermakna bahwa variabel-variabel yang dipilih sudah tepat.

Besarnya Standard Error of the Estimate (SEE) ialah sebesar 4,504 (untuk kinerja karyawan). Jika dibandingkan dengan angka Standard Deviasi (STD), sebesar 7,324 maka angka Standard Error of the Estimate (SEE) lebih kecil. Ini artinya angka SEE baik untuk dijadikan sebagai prediktor dalam menentukan kinerja karyawan. Angka yang baik untuk dijadikan sebagai prediktor variabel terikat harus lebih kecil dari angka standard deviasi ($SEE < STD$).

Nilai Durbin-Watson pada tabel di atas sebesar 2,318. Nilai ini mempunyai makna bahwa otokorelasi tidak terjadi

dalam model regresi ini. Ketentuannya adalah otokorelasi tidak terjadi jika nilai Durbin–Watson adalah $1 < DW < 3$.

Pembahasan

Pembahasan Hipotesis 1.

Persamaan regresi untuk pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung adalah $\hat{Y} = 12,724 + 0,528 X_1$. Konstanta sebesar 12,724 mempunyai arti jika tidak ada kompetensi, maka kinerja karyawan sebesar 12,724. Koefisien regresi kompetensisebesar 0,528 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan kompetensi satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,528. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,657. Kesimpulan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung terbukti benar. Jadi, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh kompetensi. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo, 2012 bahwa kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Pembahasan Hipotesis 2

Persamaan regresi untuk pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung adalah $\hat{Y} = 20,891 + 0,544 X_2$. Konstanta sebesar 20,891 mempunyai arti jika tidak ada disiplin kerja, maka kinerja karyawan sebesar 20,891. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,544 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan disiplin satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,544. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,715. Kesimpulan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung terbukti benar. Jadi, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh disiplin. Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi, 2002 bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pembahasan Hipotesis 3

Persamaan regresi untuk pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung adalah $\hat{Y} =$

10,741 + 0,538 X1. Konstanta sebesar 10,741 mempunyai arti jika tidak ada kompetensi, maka disiplin kerja karyawan sebesar 10,741. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,538 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan kompetensi satu satuan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,538. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi kompetensi terhadap disiplin kerja sebesar 0,510. Kesimpulan, kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung terbukti benar. Jadi, tinggi rendahnya disiplin dipengaruhi oleh kompetensi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan, 2011 bahwa 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. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka

kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job* (Hasibuan, 2011).

Pembahasan Hipotesis 4

Persamaan regresi untuk pengaruh positif yang signifikan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung adalah = 8,534 + 0,318 X1 + 0,390 X2. Konstanta sebesar 8,534 mempunyai arti jika tidak ada kompetensi dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan sebesar 8,534. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,318 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan kompetensi satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,318. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,390 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan disiplin kerja satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,390. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,396. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,513.

Kesimpulannya, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh

positif yang signifikan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung terbukti benar.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari persamaan regresi : $\hat{Y} = 12,724 + 0,528 X_1$ maka dapat disimpulkan konstanta sebesar 12,724 mempunyai arti jika tidak ada kompetensi, maka kinerja karyawan sebesar 12,724. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,528 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan kompetensi satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,528. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,657. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($112,687 > 3,087$) atau hipotesis penelitian H1 diterima.

Dari persamaan regresi : $\hat{Y} = 20,891 + 0,544 X_2$ maka dapat disimpulkan konstanta sebesar 20,891 mempunyai arti jika tidak ada disiplin kerja, maka kinerja karyawan sebesar 20,891. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,544 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan disiplin kerja satu satuan,

maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,544. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,715. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($154,394 > 3,087$) atau hipotesis penelitian H2 diterima.

Dari persamaan regresi : $\hat{Y} = 10,741 + 0,538 X_1$ maka dapat disimpulkan konstanta sebesar 10,741 mempunyai arti jika tidak ada kompetensi, maka disiplin kerja karyawan sebesar 10,741. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,538 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan kompetensi satu satuan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,538. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi kompetensi terhadap disiplin kerja sebesar 0,510. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($51,925 > 3,087$) atau hipotesis penelitian H3 diterima.

Dari persamaan regresi : $\hat{Y} = 8,534 + 0,318 X_1 + 0,390 X_2$ maka dapat disimpulkan konstanta sebesar 8,534 mempunyai arti jika tidak ada kompetensi

dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan sebesar 8,534. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,318 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan kompetensi satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,318. Sedangkan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,390 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan disiplin kerja satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,390. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,396. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,513. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($123,442 > 3,087$) atau hipotesis penelitian H4 diterima.

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan bila dibandingkan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa fenomena umum yang terjadi pada PT Ratu Pola Bumi yaitu

kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan sudah cukup baik.

Saran

Perusahaan perlu untuk memperhatikan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dan menyesuaikannya dengan *job description* untuk masing-masing karyawan dengan memberikan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Bila kompetensi adalah kontributor bagi tingginya kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mencoba untuk mengembangkannya melalui *life span* karyawan. Pendekatan pengembangan ini akan membantu karyawan dalam membuat perancangan yang tepat dan efektif di dalam lingkungan kerja mereka. Pengembangan keterampilan-keterampilan tersebut dapat meningkatkan kompetensi di dalam organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan bila dibandingkan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka PT. Ratu Pola Bumi harus lebih menekankan peningkatan disiplin karyawannya.

Manajemen PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung hendaknya mengarahkan kepada karyawan agar selalu datang tepat waktu dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan, serta menumbuhkan dan meningkatkan disiplin karyawan agar kinerja karyawan lebih baik dan memberikan pembinaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, dan mengefektifkan kembali program *punishment* dan *reward* diiringi dengan pengawasan melekat dan keteladanan pimpinan.

Perusahaan perlu membuat tolok ukur/penilaian kinerja individu yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan karyawan akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh dan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- [2]. As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [3]. Azwar, Saifuddin. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- [4]. Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT. Indeks.
- [5]. Dharma, S. 2002. *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- [6]. Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- [7]. Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- [8]. Gomulya, Berny. 2012. *Problem Solving and Decision Making for Improvement*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- [9]. Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [10]. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- [11]. Hasibuan, S.P. Malayu. 2011. *Manajemen Dasar pengertian dan Masalah*.
- [12]. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [13]. Hasibuan, S.P. Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [14]. Hasibuan, S.P. Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [15]. Herman. 2011. "Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA". Jurnal Ekonomi Bisnis. Th. 16 No.1. hal. 17-24.
- [16]. Kreitner, Robert., Angelo Kinicky. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [17]. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda.
- [18]. Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [19]. Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [20]. Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [21]. Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- [22]. Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [23]. Muhidin, Sambas Ali., Maman Abdurahman. 2007. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- [24]. Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Agung Media.
- [25]. Nawari. 2010. *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- [26]. Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [27]. Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [28]. Rivai, Veithzal., Ella Januari Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- [29]. Rivai, Veithzal., Ahmad Fawzi Mohd. Basri., Ella Jauvani Sagala., dan Silviana Murni. 2011. *Performance Appraisal*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.

- [30]. Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [31]. Sarwono, Jonathan. 2013. *Statistik Multivariat: Aplikasi untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [32]. Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- [33]. Sekaran, Uma. 2007. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [34]. Soeprihanto, John. 2012. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [35]. Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- [36]. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- [37]. Suit, Jusuf., Almasdi. 2006. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [38]. Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [39]. Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- [40]. Trihendradi, C. 2009. *7 Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [41]. Trihendradi, C. 2013. *Langkah Praktis Menguasai Statistik untuk Ilmu Sosial dan*
- [42]. *Kesehatan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [43]. Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- [44]. Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)".
- [45]. Majalah Ilmiah UNIKOM. Vol.7 No.2. hal. 249-267.