

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR BUAH 88 PEKANBARU

Joy Niki Sipayung

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : joyfransniki03@gmail.com

diterima: 10/10/2024; direvisi: 12/11/2024; diterbitkan: 31/12/2024

Abstract: *The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of competency and work discipline on employee performance at PT. Fruit Market 88 Pekanbaru. The research method used in this research is the quantitative descriptive method and the analytical method used in this research is the multiple linear regression analysis method. The population in this study was 91 employees, the sample in this study was 91 employees. The sampling technique in this research was saturated sampling, where the entire population was used as the sample. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires to respondents, namely employees of PT. Fruit Market 88 Pekanbaru. Data processing in this research used SPSS. Based on partial tests, the results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance by 0.520 or 52%, work discipline had a positive and significant effect on employee performance by 0.350 or 35%. Based on simultaneous tests, the results showed that competency and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT. Fruit Market 88 Pekanbaru. The coefficient of determination value obtained in this study was 0.625 or 62.5%.*

Keywords: *Competency, Work Discipline And Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sebagai elemen inti yang menjalankan fungsi organisasi, SDM tidak hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing perusahaan di pasar global. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam mengevaluasi keberhasilan pengelolaan SDM. Kinerja yang optimal dapat mendorong produktivitas, mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, serta menciptakan keunggulan kompetitif dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal seperti kompetensi, motivasi, dan

kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem manajemen, telah lama menjadi perhatian para peneliti dalam mengidentifikasi determinan kinerja. Kompetensi karyawan, yang mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja, menjadi salah satu elemen kunci dalam mendukung produktivitas individu dan tim. Kompetensi yang memadai tidak hanya memastikan pelaksanaan tugas yang efektif, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan, yang pada akhirnya dapat memperkuat reputasi perusahaan (Spencer dalam Wibowo, 2014).

Selain kompetensi, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya kesadaran individu dalam menjalankan tanggung jawabnya, sementara rendahnya disiplin dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, dan rendahnya kepuasan pelanggan (Sumadhitana, 2018). Dengan demikian, kompetensi dan disiplin kerja menjadi dua elemen yang saling melengkapi dalam mendukung keberhasilan organisasi.

PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan ritel terkemuka di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan buah lokal, sembako, dan barang kebutuhan sehari-hari lainnya. Dengan visi menjadi supermarket lokal terbaik yang menyediakan pusat perbelanjaan yang lengkap dan nyaman bagi keluarga, PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru memiliki peran penting dalam mendukung kebutuhan masyarakat setempat. Namun, dalam lima tahun terakhir, perusahaan menghadapi kendala dalam mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.

Data internal perusahaan menunjukkan bahwa pencapaian target penjualan selama periode 2019–2023 belum optimal. Meskipun terdapat peningkatan pada beberapa tahun tertentu, seperti pencapaian tertinggi pada tahun 2022 sebesar 99,40%, rata-rata pencapaian target hanya berkisar antara 78% hingga 99%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai tingkat yang diharapkan.

Selain itu, permasalahan terkait disiplin kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian target perusahaan. Tingkat absensi karyawan menunjukkan tren yang relatif tinggi, dengan rata-rata ketidakhadiran berkisar antara 4,36% hingga 5,38% selama lima tahun terakhir. Tingginya tingkat

keterlambatan karyawan juga menjadi perhatian, di mana data menunjukkan peningkatan persentase keterlambatan dari 27,90% pada tahun 2019 menjadi 34,11% pada tahun 2023. Masalah ini berpotensi menghambat produktivitas kerja serta menciptakan ketidakpuasan di kalangan pelanggan akibat pelayanan yang tidak optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Salah satu pendekatan yang relevan adalah dengan meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang mencakup kemampuan teknis dan sikap kerja yang baik, serta tingkat disiplin yang tinggi, diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan pelayanan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan strategis bagi manajemen PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru untuk meningkatkan kualitas SDM, memperbaiki kinerja karyawan, serta mendukung pencapaian target perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena dan pra survei yang telah dilakukan, hal tersebut yang menjadi latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul *“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru”*.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses pengoptimalan atas kontribusi dari penggunaan sumber daya manusia, material, metode, keuangan, dan modal dengan selalu menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Nurmansyah; 2017; 15).

Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah kemampuan seseorang dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo; 2014; 271).

Terdapat beberapa aspek atau indikator dari konsep kompetensi menurut (Gordon dalam Wibowo; 2014; 272), yaitu:

1. Pengetahuan
2. Kemampuan/Keterampilan
3. Sikap
4. Minat
5. Pemahaman

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kepekaan dan keinginan tiap orang dalam menaati semua aturan disebuah perusahaan dan nilai sosial yang ada (Hasibuan; 2017; 193). Terdapat beberapa indikator indikator disiplin kerja menurut (Rivai; 2017; 444) adalah:

1. Hadir Bekerja
2. Kepatuhan Terhadap Standar Kerja
3. Taraf Kesiagaan yang Tinggi

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan perkerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah

diberikan dalam suatu periode tertentu (Nurmansyah; 2018; 98).

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mathis dan Jackson dalam Nurmansyah; 2018; 100), yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan karyawan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Nurmansyah; 2023; 110). Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Jumlah populasi atau karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru adalah sebanyak 91 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Nurmansyah; 2023; 110). Berdasarkan pengertian tersebut maka sampel yang ditetapkan pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang terdapat di PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Jadi sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 91 karyawan.

Dalam teknik pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur

oleh kuesioner tersebut. Berikut ini hasil uji validitas setiap variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Berdasarkan tabel di bawah, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner setiap variabel memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan Valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Varia bel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,776	0,206	Valid
	X1.2	0,859	0,206	Valid
	X1.3	0,650	0,206	Valid
	X1.4	0,629	0,206	Valid
	X1.5	0,821	0,206	Valid
Disiplin in Kerja (X2)	X2.1	0,724	0,206	Valid
	X2.2	0,860	0,206	Valid
	X2.3	0,765	0,206	Valid
	X2.4	0,720	0,206	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,887	0,206	Valid
	Y.2	0,846	0,206	Valid
	Y.3	0,769	0,206	Valid
	Y.4	0,701	0,206	Valid
	Y.5	0,781	0,206	Valid

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah hasil yang diperoleh melalui instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,797	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,763	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33279502
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,070
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas yang mendapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data kuesioner berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya variabel-variabel independen nya tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,639	1,501	2,424	,017		
	total kompetensi	,496	,082	6,053	,000	,563	1,775
	total disiplin kerja	,455	,112	4,071	,000	,563	1,775

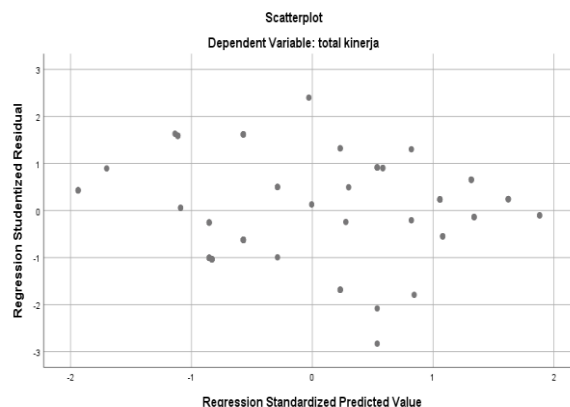
a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* setiap variabel independen lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel titik tersebar rata dan tidak membentuk kumpulan pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi

Bertujuan untuk menguji suatu model regresi linear berganda apakah antara variabel pengganggu masing-masing

terhadap variabel bebas saling mempengaruhi. Adapun hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,796 ^a	,634	,625	1,348	2,614

a. Predictors: (Constant), total disiplin kerja, total kompetensi

b. Dependent Variable: total kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai Durbin Watson adalah 2,614, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai dU, dengan tabel signifikan 5% dan jumlah sampel N= 91 dan jumlah variabel independen 2, maka diperoleh nilai dU= 1,704. Nilai DW 2,614 lebih besar dari nilai dU 1,704 dan nilai DW 2,614 kurang dari (4-dU) (4-1,704)= 2,296. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y adalah nilai Y dari regresi atau nilai Y yang diprediksikan, a adalah konstanta, sedangkan b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi variabel X_1 dan X_2 . Adapun hasil uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,639	1,501	2,424	,017
	total kompetensi	,496	,082	,520	,000
	total disiplin kerja	,455	,112	,350	,000

a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,639 + 0,496X_1 + 0,455X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 3,639, maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai positif 3,639
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif sebesar 0,496, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka Y juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif sebesar 0,455, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka Y juga akan meningkat.

Uji Statistik T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Adapun hasil uji t secara parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,639	1,501	2,424	,017
	total kompetensi	,496	,082	,520	,000
	total disiplin kerja	,455	,112	,350	,000

a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Pengaruh dari masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil penelitian dari masing-masing variabel independen terhadap dependen sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1)
Variabel Kompetensi dengan nilai t_{hitung} (6,053) $>$ nilai t_{tabel} (1,986) dan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 <$ dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja (X2)
Variabel Disiplin Kerja dengan nilai t_{hitung} (4,071) $>$ nilai t_{tabel} (1,986) dan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 <$ dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel independen (X) secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel dependen (Y). Adapun hasil uji F secara simultan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276,657	2	138,328	76,142	,000 ^b
	Residual	159,871	88	1,817		
	Total	436,527	90			

a. Dependent Variable: total kinerja

b. Predictors: (Constant), total disiplin kerja, total kompetensi

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} (76,142) > nilai F_{tabel} (3,10) dan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kompetensi dan Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *adjusted* R^2 , bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel independen pada model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,634	,625	1,348

a. Predictors: (Constant), total disiplin kerja, total kompetensi

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *adjusted* R^2 yaitu sebesar 0,625, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (Kompetensi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 0,625 (62,5%) dan sisanya (37,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan telah diperoleh nilai t_{hitung} (6,053), nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,986) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,520 (52%).

Kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan harus memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli, Simanjuntak dalam Nurmansyah (2019; 216) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi, etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, sikap, peralatan dan teknologi, dan kepemimpinan. Komariyah dkk (2016; 209) menyatakan keberhasilan kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya kompetensi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, iklim organisasi, motivasi, kemampuan, disiplin, kompetensi, sikap, perilaku, stress, konflik, keamanan kerja, pengawasan, kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, keterampilan, promosi, kesempatan, pengembangan karir, peralatan dan teknologi (Nurmansyah; 2016; 209).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Alini (2020) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung dan penelitian yang dilakukan oleh Eigis Yani Pramularso (2020) yang mendapatkan hasil penelitian

bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52%.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah diperoleh nilai t_{hitung} (4,071), nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,986) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,350 (35%).

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan, karena kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, jika karyawan tersebut disiplin maka akan memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli (Anwar dalam Baron; 2017; 84) menyatakan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi, faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja.

Menurut (Sedarmayanti; 2017; 4) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (Motivasi, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat, penghasilan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Menurut Jamaludin (2017; 86) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rima dan Bambang (2020) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35%.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan telah diperoleh nilai F_{hitung} (76,142), nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,10) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan sebesar 0,625 (62,5%).

Kompetensi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi dan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan, jika karyawan memiliki kompetensi dan kedisiplinan yang baik maka setiap karyawan akan memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat para ahli bahwa faktor – faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan

terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, pendidikan, keahlian, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik (Sutermeister dalam Nurmansyah; 2018; 99). Simanjuntak dalam Nurmansyah (2019; 216) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi, etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, sikap, peralatan dan teknologi, dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Alini (2020), yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)” yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh Eigis Yani Pramularso (2018), yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta” yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Rima dan Bambang (2020), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap” yang mendapatkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Kompetensi dan Disiplin Kerja

berpengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 62,5%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel kompetensi yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain pengetahuan, kemampuan/keterampilan, sikap, minat, pemahaman. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator pengetahuan, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator minat. Adapun rata-rata skor untuk variabel kompetensi adalah 4,25 dengan kategori sangat setuju.
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja yang memiliki 3 indikator penelitian antara lain hadir bekerja, kepatuhan terhadap standar kerja, taraf kesiagaan yang tinggi. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator taraf kesiagaan yang tinggi, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator hadir bekerja. Adapun rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 4,17 dengan kategori setuju.
3. Dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain kuantitas, kualitas, keandalan karyawan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kemampuan bekerja sama, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator kehadiran. Adapun rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah 4,36 dengan kategori sangat setuju.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian adapun beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau referensi dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya di Universitas Lancang Kuning Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu juga dapat menambah kepustakaan dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan semoga penelitian ini dapat menyumbang pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.

2. PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru

a. Minat merupakan indikator variabel kompetensi dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan minat karyawan dalam melakukan pekerjaan, memberikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan agar lebih meningkatkan minat karyawan dalam bekerja.

b. Hadir bekerja merupakan indikator variabel disiplin kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan perusahaan lebih memperhatikan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin dalam hadir bekerja.

c. Kehadiran merupakan indikator variabel Kinerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dengan tidak memiliki alasan yang jelas.

3. Penelitian Selanjutnya

Sehubungan dengan keterbatasan penulis, penelitian ini masih jauh dari

kesempurnaan, terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya, perlu memperbanyak variabel independen diluar dari variabel yang telah dibahas di penelitian ini, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Putri dan Alini Gilang. 2020. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 8 No. 1, April, Hal 62-76. E-ISSN: 2086-0455
- Eigis Yani Pramularso. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Jurnal Widya Cipta, Vol. 2 No. 1, Maret, Hal. 40-46. E-ISSN: 2550-0791
- Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cekatakan Ke Empat Belas*, Jakarta, Bumu Aksara
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Nurmansyah, 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2017, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2019, *Perilaku Organisasi Edisi Revisi & Pengembangan*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2023, *Metodologi Riset Manajemen Bisnis*, Pekanbaru, Unilak Press
- Rima dan Bambang. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap*. Jurnal

Administrasi Bisnis, Vol. 62 No. 1,
Juli, Hal. 172-180. E-ISSN: 2085-
9996

Rivai, V, 2017. *Manajemen Sumber Daya
Manusia untuk Perusahaan: dari
Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja
Grafindo Persada

Supriyadi, 2015, *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Jakarta, Kencana
Prenanda Media Group

Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja –
Edisi Revisi*, Depok, PT. Raja
Grafindo Persada