



## JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



### PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA MUKTI FARMA (BERGERAK DALAM BIDANG OBAT-OBATAN)

Indah Lestari, Lamtiur Sidabutar, Devi Arianti Sirait, dan Memo Sitorus

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

#### Info Artikel

##### Sejarah Artikel:

Diterima April 2019

Disetujui Mei 2019

Dipublikasikan Juni 2019

##### Keywords:

Employee competence;  
work discipline;  
performance.

#### Abstrak

Competence is something that is embedded in the employee who is a supporter in carrying out his responsibilities. Competence can also be said as skills, knowledge, basic attitudes and values reflected in the habit of thinking and acting that are developing, dynamic, continuous and can be achieved at any time. In addition to competence, work discipline is one of the tools used by managers to change the behavior of employees to comply with all company regulations. For this reason, the company needs to monitor every action and behavior carried out by employees while working. The purpose of this study was to determine the effect of competence and discipline on the performance of employees at PT. Mutiara Mukti Farma. The analysis method uses multiple linear regression analysis; the study population was 142 employees with a sample of 105 respondents. The results of the study show that competence and discipline together influence employee performance.

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi setiap kegiatan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang efektif. Efektifitas kerja karyawan sangat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kompetensi merupakan sesuatu yang tertanam dalam diri karyawan yang merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kompetensi juga bisa dikatakan sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinu (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir serta bertindak dengan konstan, konsisten dan dilakukan secara terus-menerus akan membuat seseorang menjadi kompeten. Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan salah satu alat yang

digunakan oleh para manajer untuk mengubah perilaku karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja.

PT. Mutiara Mukti Farma merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam produksi obat-obatan di Kota Medan. PT. Mutiara Mukti Farma didirikan pada tahun 1975 dengan nama “*Pharmaceutical Industries*” yang memproduksi obat merek “SIAGOGO”. Perubahan nama perusahaan terjadi pada tahun 1980 menjadi PT. Mutiara Mukti Farma dalam kepemimpinan Drs. W. H. Siahaan.

Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin dan kinerja karyawan.

## TELAAH TEORI

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009), peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Moerheriono (2009), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2014), kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

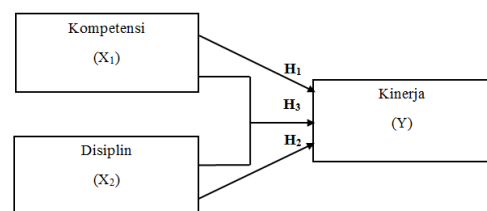
Menurut Hasibuan (2011), hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Menurut Fahmi (2013), kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hartatik (2014), disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

## Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan uraian teori-teori di atas mengenai kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan dengan konseptual di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di PT. Mutiara Mukti Farma. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mutiara Mukti Farma yang berjumlah 142 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel yaitu 105 orang.

Responden harus menjawab pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner. Adapun indikator-indikator yang digunakan adalah:

1. Indikator kompetensi menurut Wibowo (2014) adalah sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan, dan motif.
2. Indikator disiplin menurut Hasibuan (2013) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, sanksi hukuman, keadilan, dan ketegasan.
3. Indikator kinerja karyawan menurut Wilson (2012) adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik analisis data yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sifat penelitian yang digunakan adalah *descriptive explanatory*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 (Lihat lampiran) diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 11,315 + 0,159\text{Kompetensi} + 0,565\text{Disiplin Kerja}$$

Persamaan di atas memberi arti bahwa:

1. Konstanta  $a$  sebesar 11,315 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ), maka nilai kinerja karyawan perusahaan itu sebesar 11,315 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,159 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan ikut naik sebesar 0,159 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,565 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja ( $Y$ ) akan ikut naik sebesar 0,565 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F. Uji hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi sudah benar atau tidak. Hasil uji F dapat dilihat dari Tabel 2 uji F pada lampiran.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 47,227 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,08 dengan sig.  $0.000 < 0.05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Mutiara Mukti Farma.

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t. Uji hipotesis secara parsial diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 1 (lihat lampiran) menunjukkan bahwa :

1. Variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,986 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,983 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,986 > 1,983$ ) dan nilai sig.  $0.000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis alternatif diterima yaitu kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Mukti Farma.
2. Variabel disiplin ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 8,887 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,983 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,887 > 1,983$ ) dan nilai sig.  $0.000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis alternatif diterima yaitu disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Mukti Farma.

#### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda juga diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,471 yang menunjukkan bahwa 47,1% kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variasi variabel kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 52,9% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak

dijelaskan dalam penelitian ini, seperti pelatihan, kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lain-lain.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompetensi karyawan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,986 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,983 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,986 > 1,983$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mutiara Mukti Farma.

#### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel disiplin memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,887 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,983 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,887 > 1,983$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mutiara Mukti Farma.

#### **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 47,227 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,08 dengan sig.  $0.000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma.

---

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompetensi dan disiplin secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma.
3. Disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma.

## DAFTAR PUSTAKA

Fahmi. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Cetakan Keempat Bandung: CV. Alfabeta.

Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi. Bandung: CV. Alfabeta.

Hartatik. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama Yogyakarta: PT. Laksana.

Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. 2013 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Manusia. Cetakan Kedua Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moerheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Soewadji, Jusuf. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Cetakan Edisi Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Ddan R&D.Cetakan Ke Dua Puluh. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesatu Jakarta: Prenada Media Group.

Torang, Syamsir. 2014. Organisasi & Manajemen. Cetakan Kedua, Bandung: CV. Alfabeta.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

LAMPIRAN

**Tabel 1. Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,315	3,530		3,205	,002
Kompetensi	,159	,080	,145	1,986	,050
Disiplin	,565	,064	,648	8,887	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

**Tabel 2. Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	855,522	2	427,761	47,227	,000 <sup>a</sup>
	Residual	923,869	102	9,058		
	Total	1779,390	104			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 <sup>a</sup>	,481	,471	3,010

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)