

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. TELKOM PAREPARE

The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Work Performance at Pt. Telkom Parepare

Dien Novita

Email : dienovita79@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence and work discipline on the work performance of PT Telkom Parepare employees. The object of this research is the employees of PT Telkom Parepare City. To obtain data to support this research, the researcher used a questionnaire method with a sample size of 50 employees. The data analysis tool used in this research is a study with multiple linear regression models. Based on the results of the research that has been done, it shows that: 1) Competence has a significant effect on the work performance of PT Telkom Parepare employees. 2) Work discipline has a significant effect on the work performance of PT Telkom Parepare employees.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Work Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Kota Parepare. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Kota Parepare. Untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner dengan ukuran sampel 50 karyawan. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dengan model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Kota Parepare. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Kota Parepare.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya ke depan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan.

Begitupun dengan PT Telkom Parepare karyawan dituntut dengan bekerja semaksimal mungkin agar mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut memicu adanya suatu kinerja pada karyawan agar terus mengembangkan kompetensinya dalam bekerja. Tetapi hal lain yang dirasakan oleh sebagian karyawan yaitu dimana sebagian karyawan merasa akan lamanya sistem kenaikan jabatan, karena dilihat dari kompetensi, dan disiplin kerjanya sudah baik dan dapat memperoleh suatu prestasi tetapi tidak juga dilakukannya kenaikan jabatan terhadap karyawan, hal tersebut dapat berbanding terbalik apabila kenaikan jabatan tidak dilakukan karena dengan adanya keterlambatan sistem kenaikan jabatan dapat memicu menurunnya suatu kualitas kerja



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 2, Nomor 2, Oktober 2021

pada karyawan. Dalam keadaan demikian karyawan dapat tidak bekerja secara optimal sehingga akan menghambat peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri dan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas penelitian sebelumnya dilakukan Ineu Indriani (2018), Pengaruh Kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan pada bagian rawat inap rumah sakit umum dr slamet garut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan. Sedangkan secara simultan kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan

Mailiana, Diana Hayati dan Siti Rahayu (2018), yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin.

Ceswirdani, Henny Sjafitri dan Yuni Candra (2017), yang meneliti tentang pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kurangi. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian Penelitian ini dilakukan di PT Telkom kota parepare beralamat di Jln. Ansi Isa No.7 Parepare. Waktu penelitian dilaksanakan dua bulan, yaitu dimulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Januari 2020. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT Telkom kota parepare berjumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan sampel. Sumber data *Person, Place and Paper*. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan aplikasi *software SPSS (Statistical package for social science)*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (kompetensi dan disiplin kerja) dengan *dependent variable* (prestasi kerja karyawan) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil *coefficients* regresi liner berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.105	2.785		.397	.693
1 kompetensi	.339	.112	.303	3.016	.004
disiplin	.603	.100	.609	6.053	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :



$$Y : 1.105 + 0,339 + 0,603 + e$$

Keterangan:

- X_1 = Kompetensi
 X_2 = Disiplin kerja
 e = Residual error

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (kompetensi dan disiplin kerja) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 1.105 artinya jika semua variabel independen (X_1 sampai X_2 tidak ada / bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka prestasi kerja karyawan tetap ada bernilai positif 1,105 .

Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,339 menunjukkan bahwa kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika kompetensi mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1 maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,339.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,603 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerjaterhadap prestasi kerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika kompetensi mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1 maka kinerja juga akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,603.

a. Uji Determinasi Ganda (R square)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil perhitungan koefisiensi nilai determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.535	1.521

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompetensi

Sumber : data primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.744, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah netral dan positif karena mendekati angka satu 1.

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,554 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu kompetensi, dan disiplin kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan PT Telkom Parepare adalah sebesar 55,4%. Sedangkan sisanya 44,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (kompensasi, nepotisme dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Signifikansi < tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen secara parsial/individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Signifikansi > tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat pengaruh yang signifikan juga didasarkan pada nilai α (*alpha*) 5 % dengan ketentuan t hitung > t tabel, dan sebaliknya, jika t hitung < t tabel maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan. Dasar pengambilan keputusan uji (t) dengan rumus sebagai berikut ini :

$$t = \text{tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$t = (0,05/2 : 50-3-1)$$

$$t = (0,025 : 46)$$

$$t = 2,012$$

Tabel 3
Hasil uji parsial (uji-t)

Coefficients^a

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constant)	1,105	0,397	0,693	
Kompetensi(X_1)	0,339	3,016	0,004	H1 diterima
Disiplin kerja(X_2)	0,603	6,053	0,000	H2 diterima

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan (Y)

Sumber : data primer diolah, 2020

Jadi nilai t tabel pada uji parsial t adalah 2,012. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis :

H_0 :Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Parepare.

H_1 :Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah 3,016 > 2,012 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Hal itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Parepare.

Uji Hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H_0 :Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Parepare.

H_2 :Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja karyawan PT Telkom Parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah $6,053 > 2,012$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Parepare.

Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Parepare, berdasarkan beberapa faktor yang diketahui ada 5 (lima) indikator kompetensi menurut Sutrisno (2012), yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, sikap, dan minat.

Dalam hasil penelitian, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Parepare, hal ini dapat dilihat langsung dari kompetensi karyawan yang bekerja. Berdasarkan dari segi kemampuan, karyawan cukup mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, hal ini menandakan bahwa karyawan cukup kompeten dalam menyelesaikan tugasnya, hal tersebut dapat diterapkan karena adanya pemahaman akan suatu pengetahuan yang didapatkan pada saat pelatihan kerja. Dengan adanya kompetensi, karyawan dapat memberikan prestasi kerja pada perusahaan karena pada dasarnya dengan adanya kompetensi dalam bekerja visi dan misi dalam pekerjaanpun akan berjalan lancar dan dapat memperoleh suatu prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ceswirdani, Henny Sjafitri, dan YuniCandra yang menyatakan bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Telkom Parepare, dengan hal tersebut dijelaskan beberapa faktor yang diketahui ada 5 (lima) indikator disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2014), yaitu kehadiran, ketaatan dan peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan diri, dan bekerja etis.

Dalam hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Parepare. Dengan adanya disiplin kerja semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan memenuhi standar target dalam bekerja, hal ini adalah suatu kebanggaan tersendiri bagi karyawan apabila dia dapat memenuhi standar target pada suatu pekerjaan yang dia kerjakan. Hal tersebut merupakan suatu pencapaian ataupun prestasi atas apa yang telah dia peroleh dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan sehingga menghasilkan suatu prestasi, pemimpinpun berhak memberikan suatu penghargaan atas apa yang telah dicapainya karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mailiana, Diana Hayati dan Siti Rahayu (2018), yang menyatakan bahwa Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Parepare. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, pemahaman, kemampuan, sikap, dan minat dapat mendorong karyawan dalam pencapaian prestasi kerja karyawan di PT Telkom Parepare. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Parepare. Disiplin kerja yang meliputi kehadiran, ketaatan dan pengaturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan diri, dan bekerja etis dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Telkom Parepare.



Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi peningkatan prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Telkom Parepare.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan informasi faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Telkom Parepare sehingga dapat dilakukan penelitian sejenis di masa mendatang dengan mengembangkan variabel lainnya, obyek penelitian yang berbeda dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Audi Surya K, Sri Suryoko dan Sari Listyorini. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang*. Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro
- Asmiarsih. 2006. Jenis-jenis disiplin kerja. <https://www.e-jurnal.com/2014/02/jenis-jenis-disiplin-kerja.html>. (20-01-2019), 14:15
- Ceswirdani, HennySjafitri dan YuniCandra. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji*. Jurusan Manajemen, FakultasEkonomi, Universitas Tamansiswa Padang : Padang.
- Carnila M.D. Parhusip, Mochammad Al. Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya : Malang
- Dewi Untari. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesia*. Politeknik Kridatama : Bandung.
- Eigis Yani Pramularso. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Program Studi Manajemen Perpajakan Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta.
- Gusriadi dan Elfianto. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan pada STKIP PGRI Padang*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tamsnsiswa Padang.
- Irene Ch. Sumanti, Wehelmina Rumawas dan Danny D.S. Mukuan. 2018. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado*. Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis.
- Ineu Indriani. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut*. Fakultas Ekonomi Universitas Garut.
- Mailiana, Diana Hayati dan Siti Rahayu. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Di PT. Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin*. STIE Nasional Banjarmasin : Banjarmasin.



- Nabilah Rizkia Mokhtar dan Heru Susilo. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya : Malang.
- Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sandra Wijayanti Sungkono dan IGA Manuati Dewi. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Sutrisno. 2012. Indikator prestasi kerja. https://m.facebook.com/permalink.php?story_fbid=806634732802395&id=391773610955178. (18-01-2020), 13:30.
- Veithzal Rivai. 2014. Indikator disiplin kerja. <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html?m=1>. (18-01-2020), 10:45.