

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KHARISMA GUNAMAKMUR

Hokgy Wicaksono S.

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

hokgywicaksono@gmail.com

Abstrak-Era globalisasi ditandai dengan tingginya intensitas persaingan antar perusahaan hampir pada segala sektor. Untuk dapat menghadapi persaingan global perusahaan perlu mengarahkan segenap kemampuannya, dimana sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 92 orang karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini sebagai berikut: (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci-Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang amat penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengaturan terhadap manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan keseimbangan antara kebutuhan setiap pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dapat terwujud. Oleh sebab itu kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kinerja karyawan berorientasi pada seberapa banyak karyawan memberikan pengaruh, usaha, dan kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut Rahadi (2010) kinerja karyawan adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja karyawan diartikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Setiap perusahaan selalu berinovasi untuk mengembangkan program yang berkaitan dengan praktek sumber daya manusia agar dapat menciptakan atau menghasilkan karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang optimal.

Perusahaan akan menuntut karyawan atau sumber daya manusia untuk melakukan adaptasi pada sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, serta mengembangkan dirinya agar dapat terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Menurut Mangkunegara dan Waris (2015) beberapa faktor yang mendukung peningkatan kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu: kompetensi (*competence*), pelatihan (*training*), dan disiplin kerja (*discipline*).

Menurut Mangkunegara dan Waris (2015), kompetensi merupakan salah satu karakteristik pribadi yang melekat pada diri karyawan. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi. Menurut Sudibya dan Utama (2012) Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri.

Ataunur dan Ariyanto (2015) juga menyatakan bahwa kompetensi karyawan yang semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Apabila kompetensi karyawan yang menyangkut motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Perusahaan akan dapat terus berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya.

Menurut Mangkunegara dan Waris (2015) pelatihan (*training*) adalah setiap upaya untuk meningkatkan kinerja pada tugas yang merupakan tanggung jawab. Idealnya harus dirancang untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada saat yang sama juga untuk mewujudkan tujuan dari pekerja individu. Pelatihan merupakan kegiatan yang paling umum untuk dilakukan karena dengan adanya pelatihan para pekerja diharapkan dapat lebih terampil dan produktif.

Ataunur dan Ariyanto (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Proses pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan yang disusun melalui tahapan-tahapan pelatihan yang terencana dan terprogram akan menghasilkan standar mutu yang baik dan mempunyai hasil dan dampak terhadap kinerja karyawan.

Sultana *et al.* (2012) juga mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, dimana dapat meningkatkan tingkatan kompetensi individual dan organisasional. Pelatihan dapat membantu merekonsiliasi kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang terjadi, antara target yang diinginkan atau level standar dan aktual kinerja karyawan. Pelatihan dibutuhkan untuk menutup kekurangan kinerja karyawan, karena melalui pelatihan yang tepat kinerja karyawan dapat diperbaiki. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengatasi defisiensi kinerja karyawan di dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah organisasi perusahaan, bahkan sebagian besar pekerjaan didasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Handoko dan Waluyo (2017) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Manusia sebagai individu terkadang ingin bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain. Oleh karena itu hukuman dan ukuran kedisiplinan sangat diperlukan agar dapat mengubah perilaku yang sebelumnya buruk dapat lebih baik lagi kedepannya.

PT. Kharisma Gunamakmur merupakan perusahaan yang cukup besar dan memiliki karyawan yang cukup banyak sebesar 120 orang pada tahun 2018. Karyawan merupakan asset yang harus dijaga dan dipertahankan oleh perusahaan oleh karena itu perlu diadakannya pelatihan agar para karyawan dapat lebih mengembangkan keterampilan serta mendapatkan keterampilan yang baru baru. Dengan adanya pelatihan ini keuntungan yang didapatkan perusahaan yaitu peningkatan pada sektor

produktifitas dan etos kerja karyawan yang dimilikinya. PT. Kharisma Gunamakmur menjalankan pelatihan melalui 5 tahap yaitu: *Skill training, Retraining, Cross functional training, Creativity training, Team training.*

Disiplin kerja yang terjadi di PT. Kharisma Gunamakmur dari pengamatan yang dilakukan selama 30 hari dalam masa magang dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan telah melakukan pelanggaran dalam tingkat kedisiplinan dikarenakan masih banyak karyawan yang bermain gadget sambil berkerja dan ada juga yang mendadak meninggalkan perusahaan untuk kepentingan pribadinya. Selain itu dari hasil wawancara yang dilakukan dengan tidak terstruktur terhadap beberapa karyawan PT. Kharisma Gunamakmur dapat diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindakan yang kurang disiplin tersebut karena beberapa alasan. Dalam kasus ini dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Kharisma Gunamakmur masih belum maksimal dan perlu peningkatan agar segala sesuatu tindakan dapat sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Jika hal tersebut masih rendah dan tidak dapat dimaksimalkan akan berakibat pada tersendatnya operasional perusahaan dan mengakibatkan tujuan dari PT. Kharisma Gunamakmur tidak akan berjalan secara maksimal.

Oleh karena itu penelitian akan dilakukan, memperhatikan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan serta berlandaskan pada konsep pentingnya kompetensi, pelatihan (*training*), dan disiplin kerja sebagai penunjang kinerja.

Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun suatu perusahaan. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi merupakan salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Moehariono (2009, p.4) terdapat relevansi yang kuat antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugasnya agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian Joune (2015) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Diknas Pemprov Sulawesi Utara. Kompetensi yang terdiri dari kompetensi berupa pendidikan yang dimiliki pegawai, pelatihan-pelatihan yang didapat oleh pegawai, pengalaman-pengalaman baik secara langsung maupun tidak langsung menunjang dalam bekerja, pengetahuan atau wawasan yang luas dari seorang pekerja, serta kecakapan yang dimiliki yang merupakan suatu talenta atau kecerdasan alamiah dari pegawai yang mendorong untuk bekerja lebih baik merupakan seperangkat faktor yang menunjang kompetensi untuk mencapai kinerja superior.

Nurhasanah, dan Sumardi (2018) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). Kompetensi yang dimiliki karyawan akan memungkinkan karyawan tersebut untuk melaksanakan perannya dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan untuk diteliti adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah merupakan investasi harga organisasi yang penting dalam Sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap Sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru (Wibowo, 2014, p.370). Widijanto (2017) menyebutkan bahwa pelatihan

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Basri dan Saidi (2018) menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka akan berdampak baik kepada kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan untuk diteliti adalah sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

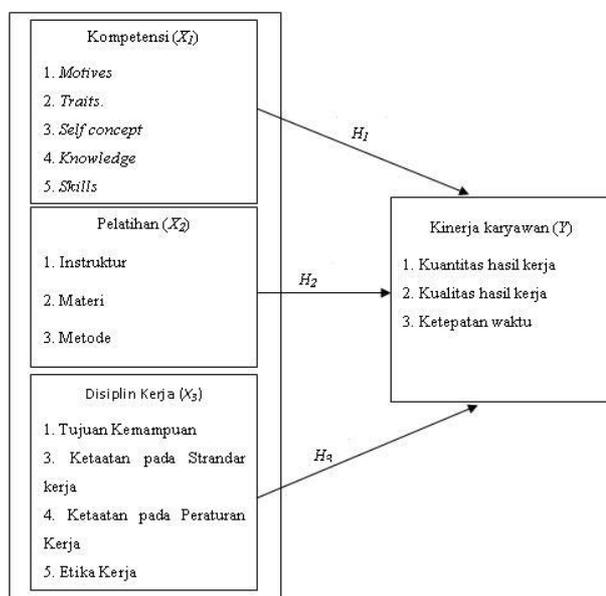
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada dasarnya memiliki pengaruh tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi (Pangarso & Susanti, 2016). Penelitian Wati (2017) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga merupakan usaha karyawan dalam meningkatkan kinerja agar tercapai tujuan organisasi. Apabila karyawan menaati peraturan dan kebijakan perusahaan maka akan tercapainya kinerja yang baik. Nugrahaningrum, Triastity, dan Sunarso (2018) menyebutkan bahwa dari hasil penelitian ini bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin masih merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan untuk diteliti adalah sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Rivai dan Sagala, 2009, p.306; Mangkunegara, 2006, p.46; Hasibuan, 2012, p.194.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian kuantitatif berawal dari hipotesis penelitian dengan konsep

dalam bentuk variabel-variabel yang jelas, lalu dibuat perhitungan secara sistematis sebelum pengumpulan data dengan standarisasi yang ada. Data dikumpulkan dalam bentuk angka dari perhitungan yang seksama dengan analisa menggunakan statistik atau tabel lalu didiskusikan hubungannya dengan hipotesis awal yang dibangun. (Neuman, 2014, p. 169). Penelitian eksplanatori menguji beberapa teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak hipotesis dari penelitian terdahulu. Pada penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut dihubungkan dan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi (Neuman, 2014, p. 40).

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2016, p. 236) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik untuk diselidiki. Ini adalah kelompok orang, acara, atau hal-hal yang menarik bagi peneliti agar dapat membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Kharisma Gunamakmur yang berjumlah 120 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen yang tepat dari populasi, sehingga studi tentang sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya memungkinkan untuk menggeneralisasi sifat atau karakteristik tersebut ke elemen populasi (Sekaran & Bougie, 2016, p. 237). Dalam penelitian ini menggunakan salah satu jenis dari *Non Probability Sampling* yaitu *Purposive Sampling*. Menurut Sekaran & Bougie (2016, p. 247), purposive sampling adalah pengambilan sampel terbatas pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, karena hanya mereka yang memilikinya, atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Kharisma Gunamakmur, dengan kriteria telah bekerja di PT. Kharisma Gunamakmur minimal 6 bulan. Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 92,3, angka tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 92 orang karyawan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24.0, namun sebelum dianalisis data yang akan diolah di uji kelayakannya melalui uji validitas dan reliabilitas

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

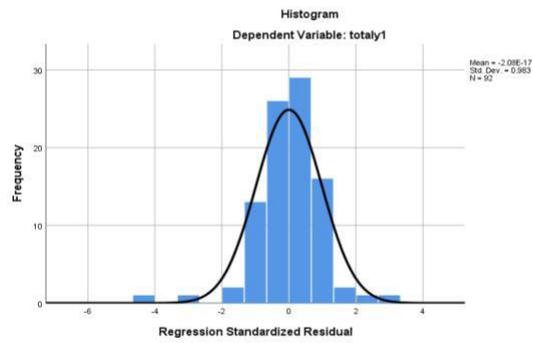
Uji Normalitas bertujuan untuk uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normal tidaknya data adalah Metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal. Nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2005, p.110).

Tabel 1.

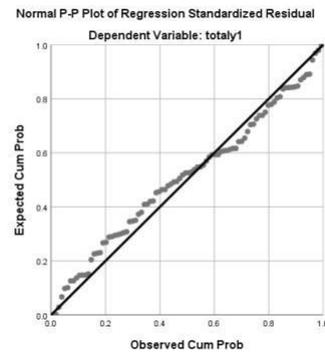
Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	0,078
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: data diolah



Gambar 2. Diagram uji normalitas Sumber: data diolah



Gambar 3. Diagram uji normalitas Sumber: data diolah

Berdasarkan gambar 2 dan gambar 3 di atas, output pengolahan data menunjukkan bahwa pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, penyebaran data (titik) sesuai dengan arah garis diagonal grafik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat ini mempunyai distribusi variabel yang normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi > 0,10. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dengan cara melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Nilai VIF yang kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005, p.92).

Tabel 2.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kompetensi (X_1)	0,407	2,459
Pelatihan (X_2)	0,438	2,282
Disiplin kerja (X_3)	0,559	1,789

Sumber: data diolah

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang sering digunakan dalam menganalisis uji heteroskedastisitas adalah dengan nilai signifikansi. Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel *independent* harus berada di atas 0,05. Nilai signifikansi di atas 0,05 berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2005, p.108).

Tabel 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Kompetensi (X_1)	0,548
Pelatihan (X_2)	0,843
Disiplin kerja (X_3)	0,498

Sumber: data diolah

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	4,491	2,018
Kompetensi (X_1)	0,156	0,067
Pelatihan (X_2)	0,019	0,077
Disiplin kerja (X_3)	0,364	0,057

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut: $Y = 4,491 + 0,156 X_1 + 0,019 X_2 + 0,364 X_3$ (1)

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Pelatihan

X_3 = Disiplin kerja

1. Nilai 4,491 adalah konstanta yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan, apabila kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,156, koefisien tersebut menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,156.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,019, koefisien tersebut menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,019.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,364, koefisien tersebut menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,364.

Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.
Hasil Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,776	0,603	0,589	2,050

Sumber: data diolah

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Ghozali, 2005, p.250). Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,603$ yang berarti bahwa sebesar 60,3 % kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) Sedangkan sisanya 39,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6.
Hasil Uji t

Model	Standardized coefficient	t	Sig
Kompetensi (X_1)	0,246	2,338	0,022
Pelatihan (X_2)	0,026	0,252	0,802
Disiplin kerja (X_3)	0,578	6,430	0,000

Sumber: data diolah

1) Uji t (parsial) pada variabel kompetensi

a) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial)

i. $H_0 : b_i \leq 0$

ii. $H_1 : b_i > 0$

H_0 = Variabel bebas kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Variabel bebas kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Jika nilai signifikansi variabel kompetensi (X_1) pada uji t $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

c) Jika nilai signifikansi variabel bebas kompetensi (X_1) pada uji t $sig > 0,05$ maka H_1 ditolak

Tabel 6 menunjukkan besarnya nilai signifikansi variabel bebas kompetensi adalah $0,022 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, yang artinya variabel bebas kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Uji t (parsial) pada variabel pelatihan

a) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial)

i. $H_0 : b_i \leq 0$

ii. $H_1 : b_i > 0$

H_0 = Variabel bebas pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Variabel bebas pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Jika nilai signifikansi variabel bebas pelatihan (X_2) pada uji t $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

c) Jika nilai signifikansi variabel bebas pelatihan (X_2) pada uji t $sig > 0,05$ maka H_1 ditolak.

Tabel 6 menunjukkan besarnya nilai signifikansi variabel bebas pelatihan adalah $0,802 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak, yang artinya variabel bebas pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja

a) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial)

i. $H_0 : b_i \leq 0$

ii. $H_1 : b_i > 0$

H_0 = Variabel bebas disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Jika nilai signifikansi variabel bebas disiplin kerja (X_3) pada uji t $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

c) Jika nilai signifikansi variabel bebas disiplin kerja (X_3) pada uji t $sig > 0,05$ maka H_1 ditolak.

Tabel 6 menunjukkan besarnya nilai signifikansi variabel bebas disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, yang artinya variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (tabel 6) menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi kompetensi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat

memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Nurhasanah, dan Sumardi (2018) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki karyawan akan memungkinkan karyawan tersebut untuk melaksanakan perannya dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rande (2016) juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa dimensi sifat memiliki memiliki hasil statistic deskriptif paling tinggi yaitu sebesar 83,3%, sedangkan dimensi yang rendah adalah keterampilan yaitu sebesar 74,56%.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (tabel 6) menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi kompetensi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur.

Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan sangat membutuhkan potensi khusus yang mendukung *job description*, sehingga kompetensi dianggap lebih penting dari pelatihan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Safitri (2013) yang menjelaskan bahwa, tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan dilaksanakan hanya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (tabel 6) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi kompetensi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur.

Disiplin kerja pada dasarnya memiliki pengaruh tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi (Pangarso & Susanti, 2016).

Nugrahaningrum, Triastity, dan Sunarso (2018) menyebutkan bahwa dari hasil penelitian ini bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin masih merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2015) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Gunamakmur dengan nilai sebesar 0,0022.
2. Dari hasil uji t tidak terdapat pengaruh yang pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Gunamakmur dengan nilai sebesar 0,802.
3. Dari hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Gunamakmur dengan nilai sebesar 0,000.

Saran

1. Nilai mean terendah variabel kompetensi yaitu "Saya mempunyai keahlian dalam pekerjaan". Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat mengadakan pelatihan agar karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan melakukan perekrutan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.
2. Nilai mean terendah variabel pelatihan yaitu "Saya dapat memahami materi pelatihan dengan jelas". Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan sebaiknya melakukan survei kepada karyawan sebelum melakukan pelatihan, agar pelatihan berjalan secara efektif. Perusahaan juga diharapkan memperbaiki metode pelatihan agar sesuai dengan keahlian tiap karyawan dan mudah dipahami.
3. Nilai mean terendah variabel disiplin kerja yaitu "Saya waspada dan hati-hati dalam bekerja". Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan sebaiknya melakukan tindakan pencegahan dengan cara melakukan penyuluhan terhadap keselamatan kerja. Para *manager* juga diharapkan dapat terus mengawasi karyawan agar mereka terus berhati-hati dalam bekerja.
4. Nilai mean terendah variabel kinerja karyawan yaitu "Saya memiliki keandalan disiplin dalam bekerja". Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan sebaiknya memberikan teguran maupun sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin kerja, agar dapat memberikan efek jera kepada karyawan tersebut.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa yang dilakukan mendalam dengan menggunakan objek penelitian dan populasi yang berbeda untuk memvalidasi penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel-variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Ataunur, I. & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 35-48.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Multivariate dengan Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. & Waluyo, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Card Semesta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(2), 1-15.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyani, Safitri. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Paradise Island Furniture. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Joune, R. R. C. (2015). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. 3(3): 1243-1253.

- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. A., Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline an employee performance in company (Case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211(8), 1240-1251
- Moehariono. (2009). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor: Ghalia
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Nugrahaningrum, O. R., Triasty, R., Sunarso. (2018). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta (Sruvei pada pegawai RRI Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 18(3), 379-386.
- Nurhasanah, S., Sumardi, R. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Agranet multicitra siberkom (detikcom). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 14(2), 26-42.
- Pangarso, A., Susanti, I. P. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di niro pelayanan sosial dasar sekertariat daerah provinsi Jawa Barat. *Manajemen Teori dan Terapan*. 9(2), 145-160.
- Rahadi, D. (2010). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Malang: Tunggul Mandiri Publishing.
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. e-Jurnal Katalogis, 4(2), 101-109
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1(4), 1044-1054.
- Saidi, Basri. A. (2018). Pengaruh pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 31-55.
- Sekaran, Bougie (2016). *Research Methods For Business (Seventh Edition)*. Jakarta: Wiley.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sudibya, A. I., Utama, M. I., (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6(2). 190-204.
- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., et al. (2012). Impact of training on employee performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 4(6), 236-251.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Wati, D. A. (2017). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Eco smart garnet Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 7(3), 161-190.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja cetakan keempat*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widijanto, A. K. (2017). Pengaruh kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 5(1), 1-16.