

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) SEI SEMAYANG

Sungguh Ponten Pranata

Dosen Program Studi Manajemen STIE Mahkota Tricom Unggul

email: sungguh.ponten.aritonang@gmail.com

Abstract

Employee performance is the result or success rate of employees in carrying out tasks accompanied by responsibility. Other factors that can influence the improvement of employee performance are work discipline and competence. Work discipline is a willingness and awareness of a person to obey the rules in a company. Competence is the ability and knowledge possessed by a person in doing a job based on skills. The decrease in employee performance occurs due to the incompatibility of the employee's educational background with his/her position. The lack of discipline of employees due to the presence of employees who are often absent, permits and illnesses that can interfere with the performance of PT employees. Nsantara II Plantation (Persero) Sei Semayang is a company that exports commodity products of plantations abroad. The research method used is quantitative approach, this type of research is descriptive quantitative. Data collection is done by interviews, questionnaires, and documentation studies. The data analysis used is multiple liner regression. The population used is all employees of 183 people. The sample determination in this study used saturated samples with a sample of 153 employees and 30 employees for the Validity Test. The results showed that work discipline and competence simultaneously and partially had a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 0.390 which showed that employee work discipline and competence influenced employee performance with a presentation rate of 39% while the remaining 61% were other factors not studied such as culture of organization, recruitment and training. The conclusion of this research is simultaneously and partially the discipline of work and competence has a significant effect on employee performance in PT. Plantation Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Keywords: Work Discipline, Competence and Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas disertai dengan tanggung jawab. Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompetensi. Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dalam sebuah perusahaan. Kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan. Penurunan kinerja karyawan terjadi dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan jabatannya. Kurangnya kedisiplinan karyawan dikarenakan adanya karyawan yang sering absen, izin dan sakit yang dapat mengganggu kinerja karyawan PT. Perkebunan Nsantara II (Persero) Sei Semayang adalah perusahaan yang bergerak ekspor komoditi hasil-hasil perkebunan ke luar negeri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi liner berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 183 orang. Penentuan sampel dalam

penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 153 karyawan dan 30 karyawan untuk Uji Validitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,390 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat presentasi 39% sedangkan sisanya 61% adalah faktor lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, rekrutmen dan pelatihan. Kesimpulan penelitian ini adalah secara serempak dan parsial disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit, karet, kakao, gula dan tembakau yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) dibentuk berdasarkan PP No. 7 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) dan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) menjadi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. Berikut ini adalah data yang menunjukkan kinerja karyawan, disiplin kerja dan kompetensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang dianggap masih kurang bila dilihat dari hasil pencapaian target yang belum tercapai. Berikut data hasil realisasi tebang tebuan dari bulan Januari 2015 sampai Desember 2015.

Tabel 1: Data Laporan Realisasi Tebang Tebu PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang Tahun 2015

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase Realisasi
Januari	130,20 Ton	111,34 Ton	85,51 %
Februari	130,20 Ton	111,29 Ton	85,48 %
Maret	130,20 Ton	111,28 Ton	85,47 %
April	130,20 Ton	111,20 Ton	85,41 %
Mei	130,20 Ton	112,22 Ton	86,19 %
Juni	130,20 Ton	111,18 Ton	85,39 %
Juli	130,20 Ton	111,16 Ton	85,38 %
Agustus	130,20 Ton	111,21 Ton	85,41 %
September	130,20 Ton	110,79 Ton	85,10 %
Oktober	130,20 Ton	110,81 Ton	85,11 %
November	130,20 Ton	110,80 Ton	85,10 %
Desember	130,20 Ton	110,72 Ton	85,04 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang

Dari tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa dari data laporan realisasi tebang tebuan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang pada bulan Januari tahun 2015 sampai bulan Desember tahun 2015 menunjukkan bahwa hasil tebang tebuan yang dicapai tidak mencapai target, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih menurun.

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Namun disiplin saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang

baik, karena disiplin tidak disertai kemampuan kerja maka tujuan tersebut tidak dapat dicapai. Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang adalah masih adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dan adanya beberapa pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Disiplin termasuk hal yang sangat penting dipertusahaan karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik tidak mungkin tercipta disiplin yang baik. Namun PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang masih terdapat karyawan yang memiliki disiplin yang kurang ditandai dengan adanya karyawan yang memiliki jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan setiap bulannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa penyebab dari kurangnya disiplin karyawan karena adanya masalah waktu kerja karyawan yang dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran dalam bekerja.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut kurang dapat menguasai pekerjaan yang telah ditempatkan oleh perusahaan, dimana masih ada karyawan yang belum mahir dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan posisi karyawan yang membuat karyawan kurang memahami pekerjaan yang akan dijalankan. Hal tersebut diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Selanjutnya kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatunya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2014). Kinerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2013). Sehingga hal ini harus diperharikan oleh setiap pimpinan perusahaan dalam menjaga tingkat kinerja para karyawan yang dimilikinya.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu Hasibuan, 2014). Kemudian disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan (Mangkunegara, 2013). Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ini meliputi besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Sutrisno, 2016).

Kompetensi

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Keterampilan dan kemampuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang (Sedermayanti, 2013). Kemudian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya organisasi tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia, seleksi karyawan, manajemen kerja, perencanaan dan sebagainya (Wibowo, 2014). Selanjutnya menurut (Moeheriono, 2012) adapun tujuan dan sasaran analisis kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menjamin pelaksanaan sistem personalia yang digunakan benar-benar berfokus dan sangat produktif.
2. Terciptanya perekat untuk membentuk suatu sistem personalia yang terpadu dan terarah

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kerja yang dicapainya (Malayu Hasibuhan, 2014). Kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan tersebut, maka semakin baik pula kinerja yang dicapainya (Nasib, 2019), (Lucky Liando, 2016), (Primadi, 2017).

H1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

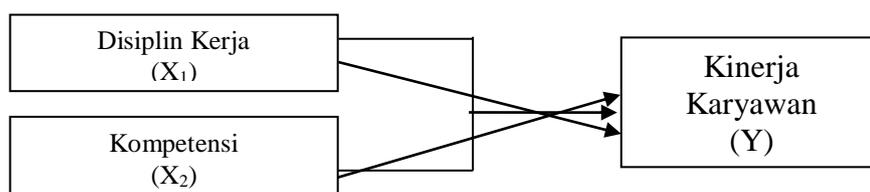
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan (Moeheriono, 2012). Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi (Sedermayanti, 2013). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firman, 2018) (Situmeang, 2017) (Muh, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kesimpulan dari teori yang telah dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis. Teori yang telah dikembangkan dalam rangka memberi jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antara variable disiplin kerja dengan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara teoritis.



Gambar 2: Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Sifat penelitian deskriptif *eksplanatory* adalah penelitian bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain (Suharsimi Arikunto, 2014).

Populasi Dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang yang berjumlah 183 karyawan. Teknik pengambilan *sampel* yang dipergunakan adalah *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua dari populasi yang 183 karyawan dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Kemudian akan diambil sebanyak 30 karyawan untuk uji validitas, sedangkan sisanya sebanyak 153 karyawan untuk dijadikan uji responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar nyata dan dapat dipertanggungjawabkan. Metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Observasi

Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera.

2. Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linear berganda adalah seperti berikut ini :

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = *intercept constanta*

b_1, b_2 = koefisien regresi variabel independen

X_1 = Disiplin

X_2 = Kompetensi

e = *term of error* (tingkat kesalahan kelonggaran 5% (0,5)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2: Uji One Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

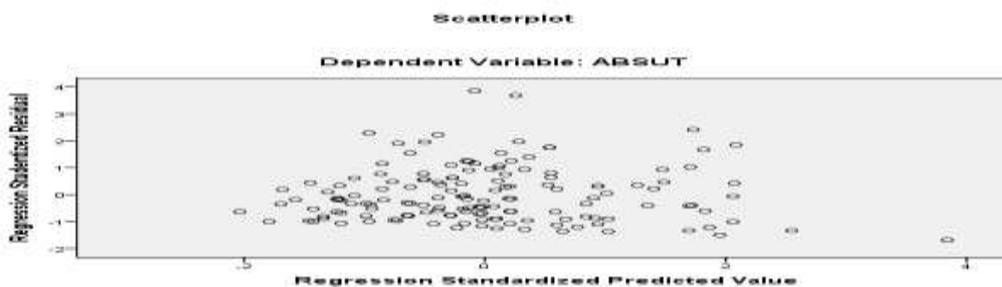
		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51540818
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.686
Asymp. Sig. (2-tailed)		.734

Dari tabel 2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,734 lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai VIF dan nilai *Tolerance* tiap variable independen sebagai $X_1 = 0.997$, $X_2 = 0.997$ lebih besar dari 0.10, sedangkan nilai VIF tiap variable independen sebesar $X_1 = 1.003$ $X_2 = 1.003$ kurang dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2: Grafik Scatter Plot

Dari Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa titik tersebut menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas dan jauh dari titik 0, pada sumbu *Regression Studentized Residual* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12.500 yang artinya : jika kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang tidak dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kompetensi, maka nilai kinerja karyawan pada perusahaan tersebut adalah sebesar 12.500.

2. Variabel disiplin kerja X_1 sebesar 0.625 yang artinya : jika terjadi penambahan satu-satuan variabel disiplin kerja (X_1) maka akan menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang bertambah sebesar 0.625 satuan dengan kondisi dimana variabel kompetensi tetap.
3. Variabel disiplin kerja X_1 sebesar 0.232 yang artinya : jika terjadi penambahan satu-satuan variabel kompetensi (X_2) maka akan menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang bertambah sebesar 0.232 satuan dengan kondisi dimana variabel disiplin kerja tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,390 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.390 atau 39%. Sisanya yaitu sebesar 61 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, kompensasi, pelatihan kerja, dan lain sebagainya.

Uji F

Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 47.984 dengan tingkat signifikan 0,000^a. Dengan tingkat signifikan 95 % , $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$ maka nilai $df_1 = 3-1 = 2$, dan $df_2 = 156-3 = 153$ maka nilai F_{tabel} dari tabel distribusi F statistik adalah 3.06. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($47.984 > 3.06$) maka H_a diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Uji t

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 9.197 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.654 Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.197 > 1.654$) sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.
2. Variabel kompetensi nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.889 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.889. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.889 > 1.654$) sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.197 > 1.654$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian dengan

hasil yang menyatakan variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Hal ini sesuai dengan teori (Sutrisno, 2016) kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja karyawan sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasib, 2019) (Lucky Liando, 2016), (Primadi, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang maka dalam hal ini perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja karyawan yang mendukung proses berjalannya pelaksanaan pekerjaan dan seluruh aktifitas karyawan. Dalam hal ini perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawan yang sering absen, izin, dan sakit yang dapat mengganggu kinerja karyawan, kemudian perlu diperhatikan lebih tegas dalam pemberian sanksi apabila melakukan pelanggaran dan tidak sesuai SOP perusahaan. Dengan diperhatikannya seluruh aspek tersebut maka karyawan akan merasa puas bekerja dalam perusahaan maka tercipta komitmen yang baik dan loyalitas yang tinggi dari setiap individu. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial ($U_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu $9.197 > 1.654$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian dengan hasil yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Hal ini juga sesuai dengan teori (Moehariono, 2012) pengaruh antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan. Oleh karenanya ia mengatakan bahwa pengelola sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengolahan sumber daya manusia yang optimal.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan (Firman, 2018) (Situmeang, 2017) (Muh, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang, masalah penempatan karyawan yang tidak tepat menyebabkan karyawan kurang dapat memahami pekerjaan yang mengakibatkan karyawan susah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut menurun. Oleh karena itu penting bagi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang untuk memperhatikan penempatan karyawan dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan aktivitas

kerja dan juga dapat memberikan cara yang tepat kepada karyawan dalam merespon masalah yang ada agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Karyawan yang memiliki kompetensi akan lebih mudah diarahkan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 9.197 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1.654. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X_2) adalah sebesar 2.889 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1.654. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini secara parsial bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang..
3. Hasil Uji-F dihasilkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1 dan X_2) yaitu variabel disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang dan pengaruhnya adalah positif dengan tingkat signifikan (α) adalah 5%. Dengan hasil penelitian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu dengan nilai sebesar $47.984 > 3.06$ dan dengan melihat probabilitasnya (sig) yang lebih kecil dari tingkat signifikan ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi yaitu 39% atau 0,390 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Firman, H. N. H. A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103–120.
- Lucky Liando, B. T. D. M. D. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom TBK Manado. *EMBA*, 4(5), 433–446.
- Malayu Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muh, A. A. L. I. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Internar Kontrol Sebagai Variabel Intervening.

Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 20(6), 161–173.

- Nasib, S. C. S. A. Y. (2019). Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan. In *The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development* (pp. 192–201).
- Primadi, J. N. L. R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedermayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulaeman, M., & Herdiani, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian DanN Ketahanan Pangan Kota Banjar 1(1), 12–14. <https://doi.org/10.1103/PhysRevA.65.054304>
- Suprihatin, S. (2015). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Promosi*, 3(1), 73–82.
- Tampi, bryan johannes. (2014). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014. III(4)*, 1–20.
- Wibowo, agung edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. yogyakarta: Gava Media
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian* (1st ed.). Penerbit Gava Media.