

## PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGURUS DAERAH GAPENSI ACEH

Yusni Hervy Yusuf<sup>1</sup>, Junaidi<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

\*corresponding author:  
yusni@stiesabang.ac.id

### Abstract

*This study aims to analyze competence and work discipline on employee work productivity at the Gapensi Aceh Regional Management Board. The sample of this research is the employees of the Aceh Gapensi Regional Management Board, totaling 15 employees using the census technique. Data analysis used statistical analysis of correlation and multiple regression models with the help of SPSS 25 software. To test each item on each variable, validity and reliability tests were carried out on the instrument. The results of the analysis show that simultaneously there is an influence between competence and work discipline on employee work productivity. The results of the F test obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(29.975 > 3.41)$  and the significant test was that the p value was  $0.000 < p$  which was set at 0.05 which means significant. Partial test results show that: 1. competence has an effect on employee work productivity with  $T_{count} 2.144 > T_{table} 1.770$  and p value  $0.005 < p$  0.00 means significant. 2. Work discipline affects employee work productivity with  $T_{count} 2.996 > T_{table} 1.770$  with a p value of 0.009 of  $< 0.05$  means significant. Thus the effect of work discipline has a stronger influence on employee work productivity than competence. The results of the coefficient of determination of 83.3% indicate that the ability of the independent variables (competence and work discipline) to explain the dependent variable (employee work productivity) and the rest are other variables not explained in this study.*

**Keywords :** Employee Productivity, Competence, Work Discipline

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang ada pada Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh yang berjumlah 15 orang karyawan dengan menggunakan tehnik sensus. Analisis data menggunakan analisis statistik model korelasi dan regresi berganda dengan bantuan *Software* SPSS 25. Untuk menguji setiap item pada setiap variabel telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F diperoleh angka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(29,975 > 3,41)$  dan uji signifikan bahwa p value sebesar  $0,000 < p$  yang ditetapkan sebesar 0,05 yang berarti signifikan. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa : 1. kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan  $T_{hitung} 2,144 > T_{tabel} 1,770$  dan p value  $0,005 < p$  0,00 berarti signifikan. 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan  $T_{hitung} 2,996 > T_{tabel} 1,770$  dengan p value 0,009 dari  $< 0,05$  berarti signifikan. Dengan demikian pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan lebih dominan kuat dari pada kompetensi. Hasil nilai koefisien determinasi sebesar 83,3% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel dependen

(produktivitas kerja karyawan) dan sisanya merupakan variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Produktivitas Kerja Karyawan, Kompetensi, Disiplin kerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi, misi, tugas pokok dan fungsi suatu Organisasi, untuk itu kinerja sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu antara lain: kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), profesionalisme, sikap, kepribadian, dan iklim kerja. karyawan merupakan ujung tombak dari suatu organisasi, semakin tinggi kualitas karyawan diharapkan semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya semakin rendah kualitas pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi, oleh karena itu pengembangan kualitas sumber daya manusia sangatlah diperlukan. Mangkunegara (2017:122).

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Wibowo (2012:129). Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik

Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang mana pertama terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja, baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu serta yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya terkait bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan. Menurut Hasibuan (2015:98) suatu motif ekonomi untuk memperoleh hasil yang terbaik dan semaksimal mungkin dengan biaya tertentu adalah maksud dari produktivitas. Kerjasama antara individu dalam suatu kelompok menjadi kunci dalam produktivitas kerja.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2017: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: 1) Tanah 2) Bahan baku dan bahan pembantu 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat 4) Tenaga kerja.

Kompetensi suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/ wawasan, dan sikap yang dijadikan satu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.

Menurut Rivai (2015:120), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi pada Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh, produktivitas kerja karyawan belum begitu menunjukkan hasil yang optimal, apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan karyawan memiliki kompetensi yang cukup, dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, kedisiplinan waktu kerja karyawan yang cukup optimal, sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas serta komitmen karyawan dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut menghasilkan kinerja yang cukup atau baik. Tetapi selama masa covid-19 sekarang banyak memberikan dampak yang signifikan bagi Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh, salah satunya tentang banyak kegiatan pembangunan daerah yang tidak bisa dikerjakan, dan anggaran untuk pembangunan juga banyak di

pangkas sehingga banyak anggota-anggota dari Gapensi Aceh mengalami kebangkrutan sehingga menyebabkan produktivitas dari Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh menurun. Selain itu juga disebabkan anggaran banyak di pangkas menyebabkan karyawan banyak yang tidak masuk kerja, sehingga disiplin kerja sangat menurun. Walaupun kompetensi dari setiap karyawan cukup apabila disiplin berkurang akan menyebabkan produktivitas karyawan juga menurun.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. pengumpulan data menurut Nazir (2014:176) adalah “prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan”. Dalam hal penelitian kuantitatif seperti ini, Sugiyono (2018:17) menjelaskan metode pengumpulan data terdiri dari metode angket (*questionnaire*).

### **Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Ghazali (2013:189) skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Skala likert sering juga disebut skala ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang “lebih tinggi” dari Setuju, dan Setuju “lebih tinggi” dari “Netral”. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert.

Tabel III.1 Skala Likert

| Item Pertanyaan     | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju       | 5    |
| Setuju              | 4    |
| Netral              | 3    |
| Tidak Setuju        | 2    |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |

Sumber: Sugiyono (2018)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitasnya dan reliabilitasnya.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data menurut Sugiyono (2018:206) adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Metode analisis dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Data yang diperoleh melalui kuesioner harus dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji perlu dilakukan untuk mengetahui apa alat ukur yang digunakan sesuai dengan yang diukur dan juga melihat konsistensi data yang dikumpulkan. Untuk maksud tersebut akan digunakan program software SPSS (*statistical package for sosial science*) yang berfungsi untuk menganalisis data.

### **Metode Regresi Linear Berganda**

Metode regresi linear berganda (*multiple linear regression*) bertujuan untuk menguji dan menganalisis, baik secara parsial maupun bersama-sama pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode analisis regresi linear berganda dipilih karena berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis ingin melihat pengaruh secara langsung variabel independen terhadap variabel dependen serta memprediksi nilai dari pengaruh masing-masing variabel tersebut.

Data diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 25. Menurut Gujarati (2012:125) persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:  
$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*). Variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen apabila memiliki nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen dibawah 0,05. Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1**  
**PENGARUH VARIABEL INDEPENDEN TERHADAP VARIABEL DEPENDEN**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 3.170                       | 3.095      |                           | 1.024 | .006 |
|       | Kompetensi     | .608                        | .532       | .493                      | 2.144 | .005 |
|       | Disiplin Kerja | .566                        | .569       | .429                      | 2.996 | .009 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (2022).

Berdasarkan output SPSS pada Tabel IV.9, dapat dituliskan dalam persamaan dibawah ini:

$$Y = 1,526 + 0,856X_1 + 0,239X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### Hasil Pengujian Secara Simultan (UJI F)

Pengujian secara simultan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara simultan atau secara bersama-sama variabel kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil uji F hitung dapat dilihat pada table IV.2

**Tabel IV.2 Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 100.764        | 2  | 50.382      | 29.975 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 20.170         | 12 | 1.681       |        |                   |
|                    | Total      | 120.933        | 14 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber: Output SPSS (2022).

Berdasarkan Tabel IV.8 hasil pengujian nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,975 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000<sup>b</sup>. Nilai probabilitasnya (0,000) lebih kecil dari 0,05 menunjukkan secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, maka penulis dapat membuat beberapa kesimpulan mengenai “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh sebagai berikut

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,144 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hipotesis  $H_{01}$  ditolak dan menerima hipotesis  $H_{a1}$  yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,996 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hipotesis  $H_{02}$  ditolak dan menerima hipotesis  $H_{a2}$  yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh.
3. Dari hasil pengujian nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,975 >  $F_{tabel}$  3,41, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000<sup>b</sup> lebih kecil dari 0,05 menunjukkan secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh.

## **SARAN**

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini supaya dapat mendapatkan hasil yang lebih baik. Dalam kaitannya terhadap produktivitas kerja karyawan penulis ingin memberikan saran-saran sebagai berikut:

Bagi Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kompetensi karyawan sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat dengan cara memberikan pelatihan dan Pendidikan. Pegawai Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh secara umum sudah baik, namun dapat dilihat dari Kehadiran Pegawai Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh menyatakan masih ada pegawai Badan Pengurus Daerah Gapensi Aceh. yang terlambat bahkan tidak hadir tanpa keterangan hal itu akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut dan mempengaruhi lingkungan sekitarnya. Diharapkan pemimpin dapat memberikan sanksi baik berupa lisan atau tulisan kepada karyawan yang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan sehingga tidak ada perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta  
Hasibuan, S Melayu. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara,  
Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya  
Nazir, Moh (2010), *Desain penelitian*, Cetakan ke dua, Penerbit Erlangga, Jakarta

- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wibowo, (2012), *Manajemen Kinerja*, Edisi ke Tiga, Rajawali Pers, Jakarta