

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. SINAR SOSRO MEDAN  
(PRODUKSI THE BOTOL SOSRO)**

**Oleh:**

**Dora Linda Sinaga,<sup>1)</sup> Ruth Felicia Angelica Pasaribu,<sup>2)</sup>  
Renova Pandiangan,<sup>3)</sup> Enjelina Suryani Simarmata<sup>4)</sup>**

**Universitas Prima Indonesia**

**E-mail:**

[doralindasinaga6829@gmail.com](mailto:doralindasinaga6829@gmail.com) <sup>1)</sup>, [ruthfeliciq28@gmail.com](mailto:ruthfeliciq28@gmail.com) <sup>2)</sup>,  
[prenova465@gmail.com](mailto:prenova465@gmail.com) <sup>3)</sup>[enjelsimarmata11@gmail.com](mailto:enjelsimarmata11@gmail.com) <sup>4)</sup>

**ABSTRACT**

PT. Sinar Sosro Medan is a company engaged in the production of soft drinks. The company has some problems that need fixing. The first problem was employees' performance that was not maximal. It could be seen from data sales that were not achieved by employees. The second problem was poor employees' work discipline that could be seen from the violations committed by employees. The third problem was employees' inappropriate competency that could be seen from the educational background of employees in several employee divisions. Theory used in this study was the theory of human resource management, which was related to employees' work discipline, competence and performance. This study aimed at examining and analyzing the influence of work discipline and competence on employees' performance at PT. Sinar Sosro Medan. The method used in this study was quantitative approach with quantitative descriptive research. The nature of this research was descriptive explanatory. Data collection was done by using questionnaires, interviews and documentation studies. The analytical method used in this study was multiple regression analysis. The population in this study was employees of PT. Sinar Sosro Medan as many as 150 people. Determination of the sample in this study was done by using Slovin formula in which the sample was 110 employees of PT. Sinar Sosro Medan. The results of the study on the hypothesis indicated that work discipline and competence simultaneously or partially had significant effect on employees' performance, where work discipline and competence affected employees' performance with a determination coefficient of 0.218. The conclusion of this research was that work discipline and competence simultaneously and partially had positive and significant effect on employees' performance at PT. Sinar Sosro Medan.

**Keywords: Work Discipline, Competence, Employees' Performance**

**Pendahuluan**

**Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar

tertentu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Disiplin Kerja penting dalam kinerja karyawan, agar memiliki tata tertib, dan taat dalam menjalankan pekerjaan. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, maka

karyawan mendapat sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadikaryawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Implementasi disiplin kerja akan membantu mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada di sebuah perusahaan. Jika pekerja sudah berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur, maka kinerja karyawan akan mendapat hasil yang maksimal.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebabakibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi juga berpengaruh dalam mewujudkan kinerja yang unggul dalam kegiatan jangka pendek maupun jangka panjang agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang telah ditetapkan perusahaan.

**Identifikasi Masalah yang diteliti adalah:**

1. Kurangnya disiplin kerja yang dapat dilihat dari banyaknya pelanggaran dan absensi karyawan PT. Sinar Sosro Medan pada bulan Juli sampai bulan Desember tahun 2017
2. Kompetensi karyawan tidak sesuai dengan posisi atau jabatan PT. Sinar Sosro Medan
3. Menurunnya kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Medan yang dapat dilihat dari hasil laporan realisasi penjualan pada bulan Januari tahun 2018 sampai bulan Desember tahun 2017

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009 : 96) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2011 : 194) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan

### **Pengertian Kompetensi**

Menurut Fahmi (2016: 52), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

### **Indikator Kompetensi**

Menurut Ruky (2014:123) indikator kompetensi adalah:

1. *Knowledge* (Pengetahuan)
2. *Skill* (keahlian / Keterampilan)
3. *Motives*
4. *Traits* (Karakteristik)
5. *Self Concept* (Konsep diri)

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2014:74), kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, Kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:233) indikator kinerja, yaitu:

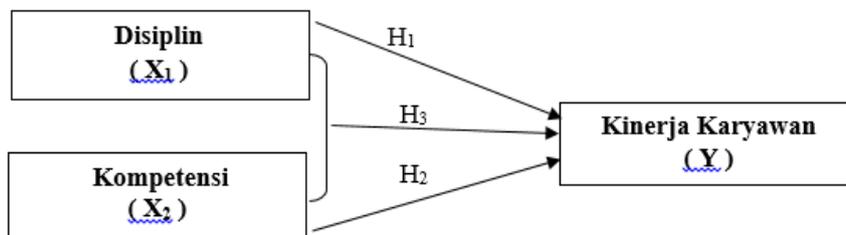
1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu

**Teori pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Menurut sutrisno (2009 : 97) “ Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja karyawan sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan”.

**Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Menurut Wibowo (2017 : 272 ) berpendapat bahwa kompetensi



**METODE PENELITIAN**

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro Beralamat Jl . Raya Tanjung Merawa , Km 14,5 Medan. Waktu penelitian direncanakan selama enam bulan dari Oktober 2018 sampai Mei 2019.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan deskriptif. Sifat penelitian ini adalah hubungan kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Interview (wawancara), Kuisisioner (Angket), Observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Sosro

merupakan karakteristik mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif am sebuah pekerjaan atau situasi.

**Hipotesis Penelitian:**

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro (Produksi Teh Botol Sosro).
- H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro (Produksi Teh Botol Sosro).
- H<sub>3</sub>: Disiplin dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro (Produksi Teh Botol Sosro).

Medan yang berjumlah 150 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode “*sample random sampling*” yang memiliki beberapa karyawan objek penelitian 30 untuk uji validitas dan uji reliabilitas yang diambil dari populasi, sebanyak 110 responden untuk uji sampel.

**Uji Validitas**

Menurut Torang (2014 : 290) uji *validitas* digunakan untuk mengukur sahnya atau validnya tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

**Rangkuman Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	N Of Items	Jumlah Valid	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	8	8	Semua Valid
2	Kompetensi (X2)	10	10	Semua Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	6	6	Semua Valid

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013 : 47) *reliabilitas* sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu

kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N Of Items	Nilai Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	8	0,905	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	10	0,900	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,871	Reliabel

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Dengan persamaan regresi yaitu:

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

Dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Kompetensi

b<sub>1,2</sub> = besar koefisiensi dari variabel masing - masing

e = persentase kesalahan( error)

### Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui deskripsi data variabel secara mean, minimum, maksimum dan standar deviasi.

#### Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
DISIPLIN KERJA	110	23	36	29.00	2.825
KOMPETENSI	110	25	40	31.61	2.899
KINERJA KARYAWAN	110	16	26	21.14	2.309
Valid N (listwise)	110				

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2019

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

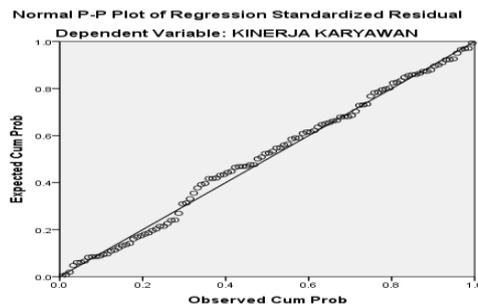
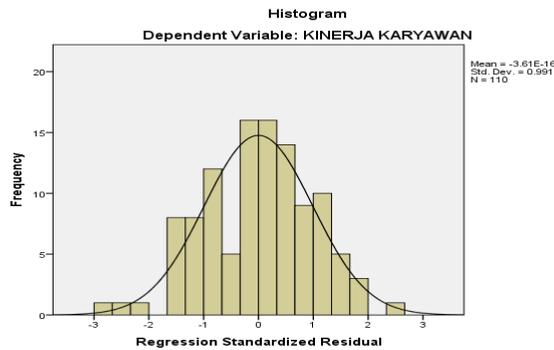
### Uji Normalitas

Menurut Ghazali(2016:154-158), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengamsumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak *valid* untuk jumlah sampel kecil.

**Uji Statistik**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.02229302
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.043
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.



**Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2016 : 103) uji *multikolonieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi *korelasi* di antara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variable ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.679	2.812		2.020	.046		
1 DISIPLIN KERJA	.325	.069	.398	4.677	.000	.992	1.008
KOMPETENSI	.191	.068	.240	2.819	.006	.992	1.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF dan nilai tolerance. Nilai VIF variabel independen  $X_1=1,008$ ,  $X_2=1,008$  lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF variabel independen  $X_1=0,992$ ,  $X_2=0,992$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali(2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

menguji apakah ada model *regresi* yang terjadi ketidaksamaan variabel *residual* dari satu pengamatan kepengamatan lain. Model *regresi* yang baik adalah yang tidak mengalami gejala *heteroskedastisitas* adalah dengan melihat grafik *scatter plot* dengan dasar analisis.

#### Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>

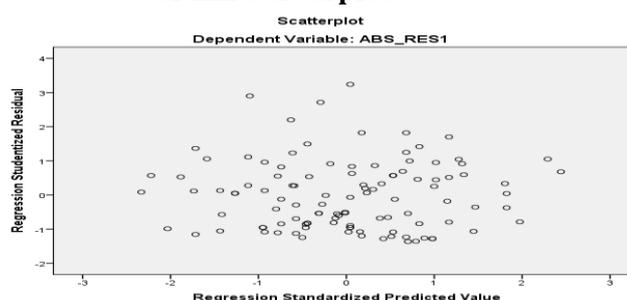
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.847	1.675		1.103	.273
1 DISIPLIN KERJA	.008	.041	.018	.182	.856
KOMPETENSI	-.014	.040	-.034	-.353	.725

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja  $0,856 > 0,05$  dan variabel Kompetensi  $0,725 > 0,05$ . Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### Grafik Scatterplot



**Hasil Analisis Data**  
**Analisis Persamaan Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.679	2.812		2.020	.046		
DISIPLIN KERJA	.325	.069	.398	4.677	.000	.992	1.008
KOMPETENSI	.191	.068	.240	2.819	.006	.992	1.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

**Kinerja Karyawan = 5,679 + 0,325 Disiplin Kerja + 0,191 Kompetensi**

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 5,679. Artinya disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) PT Sinar Sosro Medan adalah tetap sebesar 5,679.
- Disiplin Kerja (X1) = 0,325 dan bernilai positif. Artinya setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka kinerja karyawan

akan mengalami kenaikan sebesar 0,325.

- Kompetensi (X2) = 0,191 dan bernilai positif. Artinya setiap kenaikan kompetensi satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,191.

**Koefisien Determinasi**

Menurut Ghazali (2013: 97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.482 <sup>a</sup>	.233	.218	2.041	1.500

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai adjusted  $R^2$  adalah sebesar 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) dalam menjelaskan

variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,218 atau 21,8%. Sisanya 78,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.181	2	67.590	16.224	.000 <sup>b</sup>
	Residual	445.774	107	4.166		
	Total	580.955	109			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 16,224 pada derajat bebas ( $df_1$ )=  $k-1= 3-1=2$ . Dengan derajat bebas ( $df_2$ )= $n-k=110-3=107$ , dimana  $n$ = jumlah sampel dan  $k$ = jumlah variabel. Maka  $F_{tabel}=3,08$  pada tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian nilai

$F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $16,224 > 3,08$ ), maka  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja, kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Medan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.679	2.812		2.020	.046		
	DISIPLIN KERJA	.325	.069	.398	4.677	.000	.992	1.008
	KOMPETENSI	.191	.068	.240	2.819	.006	.992	1.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas ( $df$ )= $n-k=110-3=107$  adalah 1,65992. Dengan demikian hasil dari uji t dapat dijelaskan sebaga berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,677 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,65992 oleh karena itu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,677 > 1,65992$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Sosro Medan.

2. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi adalah 2,819 oleh karena itu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,819 > 1,65992$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Medan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Medan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,677 > 1,65992).
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Medan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,819 > 1,65992).

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Bandung: CV. Alfabeta.s
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi a*. Cetakan keempat, Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.