



**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA MUARA ENIM**

M. Reza Fahlefi^{1*}, Kholillah², Ani Cahyani³Manajemen, Fakultas Ekomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Palembang,
Indonesia

Email : rezafahlefi1707@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 347 karyawan, dengan sampel yang digunakan adalah 78 responden yang dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis membuktikan (1) ada pengaruh signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim, (2) ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim, dan (3) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim, sebesar 62,2%.

Kata Kunci : Kinerja, Kompetensi, Disiplin Kerja**Abstract**

This research aims to determine the effect of competency and work discipline on the performance employees of PT Musi Hutan Persada Muara Enim. The population in this study was 347 employees, with the sample used being 78 respondents using a proportionate stratified random sampling technique. The data used are primary and secondary data, using questionnaire and documentation data collection methods. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test prove that (1) there is a significant effect of competence and work discipline on the performance employees of PT Musi Hutan Persada Muara Enim, (2) there is a significant effect of competence on the performance employees of PT Musi Hutan Persada Muara Enim, and (3) there is a significant effect of work discipline on the performance employees of PT Musi Hutan Persada Muara Enim. The coefficient of determination value shows that competence and work discipline are able to contribute to the ups and downs in the performance employees of PT Musi Hutan Persada Muara Enim, amounting to 62.2%.

Keywords: Performance, Competency, Work Discipline**PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusa-haan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlaku-kan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2017). Sedangkan menurut Simanjuntak (2018), kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja karyawan dikatakan sang-at penting bagi perusahaan, sebab kinerja yang baik dari karyawan tentunya akan menghasilkan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan. Sehingga dengan ki-nerja yang optimal akan mampu mengimplementasikan rencana kerja yang telah disusun oleh perusahaan, ke dalam suatu pencapaian yang direalisasi-kan pada pelaksanaan tugas yang sudah ditetapkan guna kepentingan perusahaan.

Kasmir (2019), menjelaskan bah-wa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemim-pinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Beberapa diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Selain itu menurut Simanjuntak (2018), kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya yaitu kompetensi, karena karyawan yang berkompetensi cenderung akan mampu bekerja dengan kompeten. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksa-nakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keteram-pilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

Faktor lain yang ikut mempenga-ruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih tertata dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah suatu tata tertip atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organiasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ke-patuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2018).

PT Musi Hutan Persada Muara Enim bergerak dalam bidang pemasok bahan baku Industri Pulp sehingga jenis pohon yang dominan ditanam adalah jenis yang cepat tumbuh dan cocok sebagai bahan baku Pulp, yaitu *Acacia Mangium* dan *Eucalyptus* pelita. Pohon Acacia merupakan pohon inti pada kegiatan hutan tanaman di PT Musi Hutan Persada Muara Enim. PT Musi Hutan Persada Muara Enim beralamat-kan di Jalan PT TEL Banuayu, Kecamatan Empat Petulai. Dangku, Dambang Dangku, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil

tinjauan penulis melalui data pelaksanaan pekerjaan pada PT Musi Hutan Persada Muara Enim, diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir PT Musi Hutan Persada Muara Enim masih belum mencapai realisasi target pelaksanaan kerja, sebagaimana dalam data berikut :

Tabel 1. Hasil Pelaksanaan Kerja

Tahun	Target	Realisasi
2018	90.871.234 M ³	83.392.876 M ³
2019	86.207.883 M ³	71.561.569 M ³
2020	94.338.220 M ³	78.338.964 M ³
2021	72.946.239 M ³	54.431.720 M ³
2022	81.702.908 M ³	59.370.962 M ³

Berdasarkan data pada tabel 1, menunjukkan bahwa secara kuantitas tingkat pelaksanaan kerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan masih belum sesuai dengan target yang sudah ditetapkan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Hal ini dapat ditinjau dari perkembangan pelaksanaan kerja pada periode tahun 2018 hingga 2022 yang realisasinya tidak memenuhi target.

Hal ini didukung dengan hasil pra-riset yang menunjukkan bahwa adanya beberapa indikator kinerja yang di-nyatakan masih kurang baik oleh karyawan. Adapun dalam identifikasi permasalahan dalam pra-riset mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi ki-nerja, diketahui bahwa kompetensi dan disiplin kerja karyawan di PT Musi Hutan Persada Muara Enim masih cukup rendah.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pernah dilakukan oleh Tritanti dan Hermana (2022), dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian Pranata (2020), dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian Sri Wahyupi (2019), dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT Musi Hutan Persada Muara Enim untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diha-rapkan pula dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Colquitt (Kasmir, 2016), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan

organisasi. Sedangkan menurut Simanjuntak (2018), mengemukakan ki-nerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Selain itu menurut Wibowo (2017), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana suatu organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Simanjuntak (2018), menyatakan kinerja dipengaruhi oleh faktor : kompetensi, motivasi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Sedangkan menurut Kamir (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kasmir (2016) menyatakan indikator kinerja terdiri dari : kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Kompetensi

Armstrong dan Baron (Wibowo 2017), menyatakan kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering di namakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Sedangkan menurut Boulter, Dalziel, dan Hill (dalam Sutrisno, 2017), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Selain itu menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Zwell (Wibowo, 2017), menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu : keyakinan dan nilai-nilai, pengalaman, keterampilan, karakteristik, motivasi, isu emosional, kemampuan, dan budaya organisasi.

Gordon (Sutrisno, 2017), beberapa indikator kompetensi terdiri dari : pengetahuan, pemahaman, kemampuan atau keterampilan, nilai, sikap, dan minat.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan memahami/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Sedangkan menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2017), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk

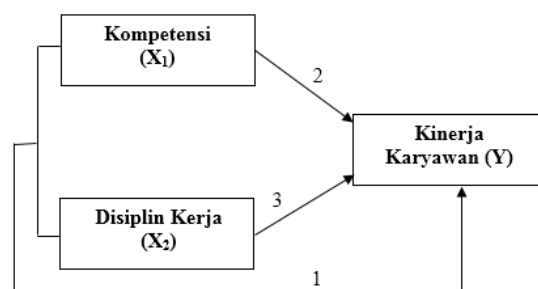
melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu : faktor kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, sanksi hukum, loyalitas, dan budaya organisasi.

Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa indikator disiplin kerja terdiri dari: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjabaran teori dan fenomena penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga rancangan, pada gambar berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Musi Hutan Persada, yang beralamatkan di Jalan PT. TEL Banuayu, Kecamatan Empat Petulai, Dangku, Dambang Dangku, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan (31172). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 347 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin 10%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 78 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari indikator-indikator yang tersaji dalam kuesioner, yang dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel, serta data sekunder tentang data target, realisasi produksi, jumlah karyawan yang diperoleh dari dokumentasi data perusahaan. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis uji instrument, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan t) untuk menjawab dugaan atas hipotesis penelitian, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas

No	Indikator	rhitung		rtabel (a=10%)
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Y.P1	0,810	>	0,3061

2	Y.P2	0,886	>	0,3061
3	Y.P3	0,917	>	0,3061
4	Y.P4	0,840	>	0,3061
5	Y.P5	0,886	>	0,3061
6.	Y.P6	0,917	>	0,3061
7.	Y.P7	0,821	>	0,3061
8.	Y.P8	0,933	>	0,3061
Kompetensi (X₁)				
1.	X1.P1	0,904	>	0,3061
2.	X1.P2	0,907	>	0,3061
3.	X1.P3	0,955	>	0,3061
4.	X1.P4	0,953	>	0,3061
5.	X1.P5	0,955	>	0,3061
6.	X1.P6	0,965	>	0,3061
7.	X1.P7	0,955	>	0,3061
8.	X1.P8	0,937	>	0,3061
Disiplin Kerja (X₂)				
1.	X2.P1	0,937	>	0,3061
2.	X2.P2	0,954	>	0,3061
3.	X2.P3	0,919	>	0,3061
4.	X2.P4	0,908	>	0,3061
5.	X2.P5	0,954	>	0,3061
6.	X2.P6	0,924	>	0,3061

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan item pada setiap instrument yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan instrument yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha		Nilai Alpha
Kinerja Karyawan (Y)	0,969	>	0,60
Kompetensi (X ₁)	0,986	>	0,60
Disiplin Kerja (X ₂)	0,980	>	0,60

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan instrument yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan instrument yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,649	0,196	
X ₁	0,416	0,088	0,450
X ₂	0,360	0,082	0,418

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,649 + 0,416 X_1 + 0,360 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,649 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap positif.

Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,416 (positif), menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,360 (positif), menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi kompetensi tetap.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim lebih besar dibandingkan disiplin kerja, oleh karena itu kompetensi dianggap sebagai variabel yang paling berdampak terhadap kenaikan ataupun penurunan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan/Bersama-Sama)

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Uji F

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	64,450	0,000
Residual	75		
Total	77		

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $v_2 = n - k = 78 - 3 = 75$ (df yang sama seperti pada tabel). Jadi nilai $F_{\text{tabel}} = 2,37$

Berdasarkan hasil uji F dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 64,450 > F_{\text{tabel}} 2,37$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1}

diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Hipotesis pertama terbukti.

Uji t (Parsial/Individu)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji Hipotesis t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,315	0,001
X ₁	4,715	0,000
X ₂	4,376	0,000

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k. Maka : (df) = 0,1 (78-3) adalah 0,1 = 75. Jadi nilai t_{tabel} = 1,665. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) di atas, dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} untuk kompetensi sebesar 4,715 > t_{tabel} 1,665, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Hipotesis kedua terbukti.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 4,376 > t_{tabel} 1,665, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Hipotesis ketiga terbukti.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini diguna-kan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kompe-tensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,795	0,632	0,622

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,622, artinya kompetensi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim, sebesar 62,2%. Sedangkan sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak ter-masuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai F_{hitung} 64,450 > F_{tabel} 2,37, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompe-tensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Artinya antara kompetensi dan disiplin kerja dapat secara bersama-sama dan saling berkaitan dalam mempenga-ruhi kinerja karyawan, hal ini

juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 62,2% terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa memang benar kompetensi dan disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kompetensi karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim dalam jawaban responden, memberikan dampak terhadap penurunan kinerja karyawan, karena kurangnya kompetensi akan menyebabkan hasil kerja karyawan menjadi tidak optimal, sehingga berakibat pada kinerjanya yang rendah. Selain itu disiplin kerja dalam jawaban responden, juga memberikan dampak terhadap penurunan kinerja karyawan, karena disiplin kerja yang rendah pada karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim akan menyebabkan karyawan bekerja tidak sesuai aturan dan tata tertib, dengan demikian akan mengakibatkan terjadinya tindakan-tindakan menyimpang yang bisa menghambat proses kerjanya.

Hasil ini sejalan dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dalam jawaban responden, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim kurang optimal, karena kualitas kerjanya yang kurang memadai, serta kuantitas hasil kerja tidak memenuhi target produksi, penggunaan waktu kerja yang tidak optimal, serta penekanan biaya yang buruk.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah disiplin kerja. Serta teori Simanjuntak (2018), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompetensi. Sebagaimana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja termasuk ke dalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini terbukti.

Hasil ini didukung oleh penelitian Tritanti dan Hermana (2022), dengan hasil yang membuktikan bahwa ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Ponten Pranata (2020), yang juga membuktikan ada pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa, yaitu kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, dan jumlah responden yang tidak sama. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya bisa dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,715 > t_{tabel} 1,665$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien kompetensi sebesar 0,416 yang menunjukkan pengaruh positif atau searah antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa apabila kompetensi dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan rendahnya kompetensi dalam jawaban responden yang ditunjukkan oleh jawaban ketidaksetujuan yang relatif tinggi dari para responden, hal ini memberikan dampak terhadap penurunan kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Sebagaimana hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan belum memiliki dorongan mencapai tujuan, karyawan belum memiliki keinginan untuk berhasil dalam pekerjaannya, karyawan belum memiliki pengetahuan yang memadai terkait pekerjaannya, serta kurangnya pemahaman karyawan tentang pekerjaannya, keterampilan yang kurang memadai, dan minat yang rendah pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang rendah akan membuat karyawan menjadi tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dibandingkan karyawan yang berkompentensi. Sehingga dengan adanya masalah rendahnya kompetensi ini proses pelaksanaan kerja karyawan pun menjadi tidak optimal dan memberikan dampak pada kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Simanjuntak (2018), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompetensi. Sebagaimana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa kompetensi termasuk ke dalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini terbukti.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Heru Irawan (2017), dengan hasil yang membuktikan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Sri Wahyupi (2019), yang juga membuktikan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa, yaitu kompetensi sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, dan jumlah responden yang tidak sama. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya bisa dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,376 > t_{tabel} 1,665$, dengan tingkat $sig.t 0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,360 yang menunjukkan pengaruh positif atau searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan aspek yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan rendahnya disiplin kerja dalam jawaban responden yang ditunjukkan oleh jawaban ketidaksetujuan yang relatif tinggi dari para responden, hal ini memberikan dampak terhadap penurunan kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Sebagaimana hasil penelitian ini diketahui bahwa pimpinan tidak dapat dijadikan teladan yang baik bagi

karyawan, sanksi hukuman diberikan secara tidak tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran, sanksi hukuman diberlakukan tidak sesuai aturan, pimpinan tidak tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berdampak terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sehingga melalui disiplin kerja akan menjadi suatu penentu apakah karyawan bekerja sesuai aturan atau tidaknya, dengan demikian apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah, tentunya hal ini akan bersifat buruk dalam pencapaian kinerjanya, karena karyawan yang tidak disiplin sudah pasti akan melakukan tindakan-tindakan menyimpang yang bisa menghambat proses kerjanya dan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah disiplin kerja. Sebagai mana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa disiplin kerja termasuk ke dalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini terbukti

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Meta Clara (2020), dengan hasil yang membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Pranata (2020), yang juga membuktikan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, dan jumlah responden yang tidak sama. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya bisa dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. (2) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. (3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diajukan saran berikut : PT Musi Hutan Persada Muara Enim diharapkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, dengan cara : meningkatkan pengetahuan karyawan terkait pekerjaannya, meningkatkan pemahaman karyawan tentang mekanisme pekerjaan yang dilaksanakannya, dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta menumbuhkan minat yang tinggi pada pekerjaannya. Serta memperbaiki masalah disiplin kerja karyawan, dengan cara: menghadirkan figur pimpinan yang dapat diteladani oleh karyawan dalam hal pekerjaan, menerapkan sanksi yang sesuai dan tepat tergantung tingkat kesalahan karyawan, dan bersikap tegas tanpa terkecuali kepada setiap karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sum-ber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Hadari, Nawawi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogya-karta : Gadjah Mada.
- Hasan, M. Iqbal. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Infe-rensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Ma-najemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Da-ya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2019). *Ma-najemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2018). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : GP Press.
- Martoyo Susilo. (2017). *Manajemen Su-mber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Simanjuntak, Payaman J. (2018). *Mana-jemen dan Evolusi kerja*. Edisi 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sum-ber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta : Raja grafindo Persada.
- Yamin Martinis dan Maisah. (2018). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : Per-sada Press.
- Clara, Meta. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Nusantara III Medan*. Journal Stiemb. Vol.04. No.03. September 2020.
- Pranata, Sungguh Ponten. (2020). *Penga-ruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang*. Jurnal Pancabudi. ISSN: 1979-5408. Vol. 13. No.02. Desember 2020.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tritanti, Ca Meishyta dan Hermana, H. Cecep. (2022). *Pengaruh Kompe-tensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. p-ISSN 1693-8852, e-ISSN 2549-5003. Vol. 24. No.1. Februari 2022.