

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ZULU ALPHA PAPA DI KOTA MAKASSAR

Rahmadianti¹⁾ Edi Jusriadi²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: rahmadianti517@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: edi.jusriadi@unismuh.ac.id

Abstract

The purpose of this research is (1) To analyze and prove the influence of competence on the performance of PT employees. Zulu Alpha Papa in Macau City. (2) To analyze and prove the influence of work discipline on the performance of PT employees. Zulu Alpha Papa in Makassar City. (3) To analyze and prove the effect of job satisfaction on the performance of PT employees. Zulu Alpha Papa in Makassar City. (4) To analyze and know the variables that predominantly affect the performance of PT employees. Zulu Alpha Papa in Makassar City. This type of research is quantitative research with an exoplanet approach. The data sources in this study are all employees of PT. Zulu Alpha Papa in Makassar City. The data was obtained through questionnaires, interviews and observations, which were obtained directly from respondents on a likert (ordinal) scale with the summed rating method. The analysis method used in this research is quantitative descriptive method, through regression testing by conducting validity and reliability test of question items of each variable as well as assumption test. The results showed that (1) competency has a significant positive influence on employee performance with $P = 0.039 < 0.05$ with a coefficient value of 0.228, this coefficient shows that the better the competency of employees, the performance of PT employees. Zulu Alpha Papa Makassar will increase. (2) Work discipline has a significant positive influence on employee performance with $P = 0.002 < 0.05$ with a coefficient of 0.554, This coefficient shows that the higher the employee's work discipline, the employee performance of PT. Zulu Alpha Papa Makassar will also increase. (3) Job satisfaction has no significant effect on employee performance with $P = 0.195 > 0.05$ with a coefficient value of 0.146, this coefficient indicates that employee job satisfaction does not affect employee performance at PT. Zulu Alpha Papa Makassar. (4) and the variable that has the dominant effect on employee performance is the discipline of work, this can be seen from the beta value of 0.618 greater than other variables.

Keywords: *Competence, Discipline, Job Satisfaction, and Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. (2) Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. (3) Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. (4) Untuk menganalisis dan mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Sumber data dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara dan observasi, yang diperoleh langsung dari responden dengan skala likert (ordinal) dengan metode rating yang dijumlahkan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, melalui pengujian regresi dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan setiap variabel serta uji asumsi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.039 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,228, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa Makassar akan semakin meningkat. (2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.002 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,554, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa Makassar juga akan semakin meningkat. (3) Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.195 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,146, koefisien ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa Makassar. (4) dan variabel yang berpengaruh

dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja, hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0.618 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu sumber daya yang sangat di butuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika di tempatkan pada bidang tertentu. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan (Sutrisno, 2009).

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya atau prestasi kerjanya. Sebagaimana dikatakan oleh Melayu S.P.Hasibuan (2008), bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dinyatakan oleh Spencer dan Spencer (dalam Sutrisno, 2009) bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan.

Fenomena pada PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar yang bergerak dibidang klinik kencatikan yang didukung oleh sumberdaya manusia seperti dokter 8 orang, perawat 12 orang tenaga administrasi dan teknis lainnya 11 orang atau 31 Karyawan. Proses perekrutan karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar yang belum memiliki standar yang tepat dalam perekrutan karyawannya. Sebagian besar calon karyawan direkrut berdasarkan referensi yang dianggap baik dan sudah diketahui kapasitas dan prestasi kerjanya diperusahaan sebelumnya. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan menginginkan calon karyawan yang memang sudah terbiasa dan bersedia bekerja di *site* sehingga bisa diasumsikan bahwa karyawan tersebut akan setia bekerja diperusahaan sampai dengan tahun-tahun mendatang. Standar kompetensi karyawan di PT.Zulu Alpha Papa di Kota Makassar yang utama adalah komitmen kesetiaan kepada perusahaan, dan bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja pada referensi-nya.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2016).

Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi, dan pemeliharannya yang secara lebih merinci dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2011), yang menyatakan bahwa: “*Human resources management is the part of the organization that is concerned with the “people” or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising*”.

Unsur-unsur (*variable*) sumber daya manusia menurut (Gomes, 2010) meliputi:

- 1) Kemampuan-kemampuan (*capabilities*)
- 2) Sikap (*attitude*)
- 3) Nilai-nilai (*Value*)
- 4) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- 5) Karakter-karakter demografis (*penduduk*).

Unsur-unsur tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan seperti norma-norma, nilai-nilai dalam masyarakat, tingkat pendidikan, dan peluang-peluang tersedia, unsur-unsur tersebut akan dipengaruhi peranan dan perilaku manajer mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia.

b. Teori Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2016), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu.

Menurut Anshori (2014), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Pekerjaan adalah sejauh mana perilaku dan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan panduan pelaksanaan tugas para karyawan. Adapun instrumen indikatornya adalah sebagai berikut :
 - Ketekunan adalah tingkat keefektifan dalam bekerja dan kerajinan karyawan dalam melakukan pekerjaan dari perusahaan.
 - Ketelitian adalah seberapa cermat seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya
- 2) Kuantitas kerja adalah jumlah tugas dan hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan.
- 3) Kesalahan minimum adalah seberapa sering karyawan dalam melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Hasil kerja adalah merupakan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dihasilkan dari target yang ditetapkan perusahaan.

c. Teori Kompetensi

Konsep kompetensi mulai menjadi trend dan banyak dibicarakan dan saat ini menjadi sangat populer terutama di lingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang “modern”. Istilah dan konsep kompetensi telah diperkenalkan seorang penulis manajemen Amerika Serikat dalam buku “*The Competence Manager*”. Dalam buku tersebut Boyatzis menyampaikan dalil bahwa manajer bisnis Amerika Serikat harus memiliki kompetensi tertentu bila bisnis dan ekonomi Amerika Serikat tidak ingin dikalahkan Jepang dan Eropa.

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer, (dalam Sutrisno, 2009), terdapat lima aspek yaitu:

- 1) *Motives*, adalah suatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharap *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
- 2) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.

- 3) *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
- 4) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.
- 5) *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seseorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM.

d. Teori Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2008) dalam konteks pelaksanaan tugas pemerintahan, disiplin adalah suatu bentuk ketaatan pada aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor: 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai negeri sipil menyatakan bahwa disiplin adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Singodimedjo (2010), peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Moekijat (2010) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

- 1) Ketaatan terhadap peraturan
- 2) Kepatuhan terhadap perintah kedisiplinan
- 3) Ketaatan terhadap jam kerja
- 4) Kepatuhan berpakaian seragam
- 5) Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor
- 6) Bekerja sesuai prosedur.

e. Teori Kepuasan Kerja

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi, industry dan manajemen (Sutrisno, 2009).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya (Hasibuan, 2008).

f. Penelitian Yang Relevan

Sri Rahardjo (2014). *The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia. Penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi, (2) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, (3) kompetensi tidak mempengaruhi terhadap kinerja, (4) kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, (5) kompetensi tidak mempengaruhi terhadap kinerja guru tanpa motivasi, (6) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa motivasi, (7) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, (8) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan efek kinerja.

3. METODE

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa di kota Makassar.

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Zulu Alpha Papa Makassar, Sulawesi Selatan, Sedangkan waktu penelitian adalah dari bulan Juli sampai Agustus 2018.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau data tentang kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan, sementara wawancara dimaksudkan untuk menjangkau data kelima variabel penelitian yang tidak dapat dijangkau dengan teknik kuesioner. Kelengkapan data juga ditunjang oleh observasi.

Penyusunan instrumen digunakan model Rensis Likert yakni dengan option Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing option diberikan bobot mulai dari 5 untuk sangat setuju hingga bobot 1 untuk option sangat tidak setuju. Nur Indriantoro (2011) mengkategorikan sifat data tersebut ke dalam skala interval.

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan skala likert (ordinal) dengan metode rating yang dijumlahkan.

d. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif diperlukan untuk menjelaskan berbagai hal secara naratif tentang data-data yang disajikan. Sedangkan jenis data kuantitatif untuk menghitung hasil olahan data statistik sesuai dengan interprestasinya.

2) Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara dan hasil kuesioner dari karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian terdahulu) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti.

3) Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti dengan mempertimbangkan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penarikan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil data melalui kuesioner sebanyak 31orang Karyawan.

Menurut Arikunto (2010), Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih dari ukuran populasi. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka penarikan sampel yang diambil adalah semuanya yaitu 31 orang.

4) Metode Analisis Data

a) Metode Analisis Deskriptif

Metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi (Sugiyono, 2010).

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Zulu Alpha Papa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kecantikan, yang salah satu outletnya berada didaerah Makassar Provinsi Sulawesi selatan.

Susunan organisasi pada ZAP Makassar itu sendiri terdiri atas:

- 1) Outlet Manajer
- 2) Outlet Koordinator
- 3) Medikal Supervisor
- 4) Dokter Pelaksana
- 5) *Guest Relations Officer* (GRO)
- 6) Perawat
- 7) Apoteker

b. Hasil Analisis

1) Analisis Statistik Deskriptif

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

a) Kompetensi (X1)

Variabel kompetensi diukur dengan tiga indikator yakni : Pengetahuan, Kemampuan/*skill*, dan Pengalaman Kerja. Variabel kompetensi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangatpenting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,56 Hal ini berarti para responden mamahami kompetensi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta memiliki kompetensi yang baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel kompetensi adalah Kemampuan/*Skill* (X1.2), dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,76, selanjutnya indikator Pengetahuan (X1.1), dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,73, dan yang terendah adalah indikator Pengalaman Kerja (X1.3), dimana indikator ini juga memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata 4,17. Deskripsi ini memberi gambaran bahwa indikator yang lebih berpengaruh pada variabel Kompetensi adalah Kemampuan/*skill* 115ank e tiga Indikator tersebut menunjukkan hasil yang baik/penting.

b) Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja diukur dengan tiga indikator yakni : Ketaatan terhadap jam kerja, Ketaatan terhadap peraturan, dan Kepatuhan berpakaian seragam. Variabel disiplin kerja dapat diartikan bahwa responden memberi sangat bagus/sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,56. Hal ini berarti bahwa para responden mengagap memahami disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta telah memiliki disiplin kerja yang baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel disiplin kerja adalah indikator Kepatuhan berpakaian seragam (X2.3) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,67, Selanjutnya indikator Ketaatan terhadap peraturan (X2.2) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,57, dan yang terendah adalah indikator Ketaatan terhadap jam kerja (X2.1) yang juga memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,44, hal ini memberi gambaran bahwa indikator yang lebih berpengaruh pada variabel Disiplin kerja adalah Kepatuhan berpakaian seragam dan ke tiga Indikator tersebut menunjukkan hasil yang baik/penting.

c) Kepuasan Kerja (X3)

Variabel Kepuasan Kerja diukur dengan empat indikator yakni : Kesempatan promosi, Kesempatan berkembang, Tanggung jawab, Hubungan dengan orang lain. Variabel kepuasan kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,28. Hal ini berarti bahwa para responden memahami kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel Kepuasan kerja adalah Kesempatan berkembang (X3.2), dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,42, selanjutnya indikator Tanggung jawab (X3.3) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,37, kemudian indikator Kesempatan promosi (X3.1) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,20, dan yang terendah adalah indikator Hubungan dengan orang lain (X3.4) dimana indikator ini juga memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,12, hal ini memberi gambaran bahwa indikator yang lebih berpengaruh pada variabel Kepuasan kerja adalah Kesempatan berkembang dan ke empat Indikator tersebut menunjukkan hasil yang baik/penting.

d) Kinerja (Y)

Variabel kinerja diukur dengan empat indikator yakni : Kualitas pekerjaan, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, dan Pencapaian target. Variabel kinerja karyawan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,47. Hal ini berarti bahwa para responden memahami dan memiliki kinerja yang sudah baik namun masih perlu dan sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel kinerja adalah kualitas pekerjaan (Y1.1) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,74, Selanjutnya indikator kuantitas kerja (Y1.2) dimana indikator ini juga memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,46, kemudian indikator ketepatan waktu (Y1.3) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,35, dan yang terendah adalah indikator pencapaian target (Y1.4) dimana indikator ini juga memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,32, hal ini berarti bahwa indikator yang lebih berpengaruh pada variabel Kinerja adalah Kualitas pekerjaan dan ke empat Indikator tersebut menunjukkan hasil yang baik/penting.

2) Analisis Hasil Penelitian**a) Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pernyataan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

b) Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel.

c) Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka Ho ditolak

$P > 0,05$, maka Ho diterima

d) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 8 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan.

Diketahui jumlah sampel 31 orang dan jumlah variabelnya 4, maka nilai derajat bebas atau $df = 31 - 4 = 27$, nilai t-tabel untuk derajat bebas $27 = 2,052$. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka Ho ditolak dan HA diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

e) Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

- Multikolinieritas

Menurut Gujarati (1999:157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi	0.225	4.441	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.217	4.604	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.613	1.631	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

- Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Heterokedastisitas diuji dengan

menggunakan grafik *Scatterplot*.

- Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004).

3) Pembahasan

a) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki, maka kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Hamidi dan Indrastuti (2013), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi bukan merupakan variabel yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, hal ini memberi gambaran bahwa variabel kompetensi bukan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar tergolong baik dan sesuai dengan tugas pokok atau jabatan yang diberikan, dari data yang penulis himpun di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar bahwa terdapat 8 orang dokter, 12 orang perawat, dan 11 orang tenaga administrasi dan tehknis, dan tingkat pendidikan untuk strata satu berjumlah 22 orang, dan diploma berjumlah 8 orang, sedangkan SMA hanya 1 orang. Dengan angka tersebut memperlihatkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar cukup baik, sehingga karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pokok yang menjadi tanggung jawab.

b) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Pangarso Astadi (2016), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, hal ini membuktikan bahwa karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar memiliki disiplin kerja yang baik dalam menaati dan mematuhi peraturan yang di keluarkan oleh pihak perusahaan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar. Karyawan di PT Zulu Alpha Papa dikota Makassar diwajibkan hadir 30 menit sebelum jam operasional, agar seluruh karyawan bisa mempersiapkan diri maupun ruang treatment sebelum klien datang dan untuk mengikuti *briefing* sebelum jam operasional dimulai, dimana jam operasional di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar dimulai pada pukul 10.00. Walaupun masih ada beberapa orang karyawan yang masih sering datang terlambat, namun itu tidak membuat kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar menurun.

c) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar. Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Murgianto (2016), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu

dikarenakan masa kerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa hanya berkisar antara 1 sampai 5 tahun, tidak ada karyawan yang dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, sehingga tidak adanya yang lebih bisa memberikan motivasi yang lebih besar lagi kepada karyawan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja bukan merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata hal ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja bukan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar. Karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar memiliki jam kerja 9 jam setiap harinya. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai Nurse bahkan memiliki jam kerja yang lebih panjang yakni 10 jam kerja disetiap harinya, terhitung dari pukul 10.00 hingga 20.00 dan pukul 11.00 hingga pukul 21.00. Selain jam kerja yang panjang, karyawan di PT Zulu Alpha Papa dikota Makassar memiliki 2 hari libur yang juga tidak menentu disetiap minggunya. Dan karena hal ini, karyawan PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

d) Disiplin Kerja Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dominan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar. Hasil analisis regresi pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,618 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak.

e) Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Beberapa keterbatasan yang di alami peneliti dalam penelitian ini :

- Penelitian ini hanya dilakukan di kantor PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar tidak dapat digeneralisasikan secara umum ditempat lain.
- Penelitian ini hanya menggunakan pengukuran persepsi seseorang untuk mengetahui kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dimana hal tersebut sangat rentan terhadap bias.

Dari keterbatasan penelitian tersebut, direkomendasikan bahwa ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar yang perlu diteliti lebih lanjut seperti : kepemimpinan, pengawasan, kompensasi, motivasi, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi seseorang maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa dikota Makassar. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.

6. REFERENSI

- Anshori. 2014. *Analisis Keunggulan Bersaing Melalui Penerapan Knowledge Management dan Knowledge Based Strategy di Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal Management Perhotelan. Universitas Kristen Petra. Surabaya: Vol. 1 No. 2.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi ke 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moekijat. 2010. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.