

PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SYAFI'IE NASIONAL UTAMA SURABAYA

Mohammad Abdul Manan¹, Subakir²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya,^{1,2}

Puesek30@gmail.com¹, Subakir.unipasby@gmail.com²

ABSTRAK

Dalam ini peneliti ingin mengetahui maupun menganalisis kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi mempengaruhi produktifitas karyawan yang ada di PT. Syafi'e Nasional Utama Surabaya.. Pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Probability.. sampel berjumlah 95. Perolehan analisis, memperoleh simpulan kompetensi mempengaruhi produktifitas karyawan dengan tingkat angka signifikansi sejumlah $.005 < 0,05$. Kedisiplinan mempengaruhi produktifitas karyawan dengan tingkat angka signifikansinya sejumlah $.000 < 0.05$. Motivasi mempengaruhi produktifitas karyawan dengan tingkat angka signifikansinya sejumlah $.006 < 0.05$. Kompetensi, kedisiplinan, motivasi mempengaruhi produktifitas karyawan dengan tingkat angka signifikansinya $.000 < 0.05$ dengan cara bersama.

Kata kunci: Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi, Produktifitas Kerja

ABSTRACT

In this researcher wants to know and analyze competence, discipline, motivation affect the productivity of employees at PT. Syafi'e Utama Utama Surabaya .. Sampling using the Probability Sampling technique .. sample numbered 95. Obtaining analysis, obtaining conclusions of competence affect employee productivity with a significance level of a number of $.005 < 0.05$. Discipline affects employee productivity with a significance level of $.000 < 0.05$. Motivation affects employee productivity with a significance level of $.006 < 0.05$. Competence, discipline, motivation affect employee productivity with a level of significance $.000 < 0.05$ in a joint way.

Keywords: Competence, Discipline, Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi kini cukup cepat hingga bisa menjadikan perubahan pada kemajuan perusahaan. Di dalam perusahaan terdapat manusia yang menjadi sumber daya termasuk aset yang paling penting mempengaruhi jalannya suatu organisasi.

Bekerja adalah kewajiban yang dijalani oleh manusia serta dituntut guna membangun tatanan yang dilakukan di perusahaan itu.

Sumber daya manusia sangat fitil dalam hal meningkatkan kemajuan perusahaan guna mendukung sarana dan prasarana yang ada. Selain itu juga memerlukan pemikiran yang kompeten agar bisa mendukung teknologi yang dipakai/diterapkan di bidang perusahaanya.

Disisi lain kedisiplinan juga harus ditingkatkan karena jika karyawan memiliki kompeten yang bagus tetapi kedisiplinannya kurang maka kinerja suatu organisasi tidak akan terjadi dan hasilnya tidak maksimal. Begitu juga suatu motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen harus benar-benar baik dan tegas supaya yang diharapkan manajemen perusahaan itu berjalan sesuai apa yang di inginkan.

Selain kompetensi, kedisiplinan maupun motivasi tidak kalah penting yaitu produktivitas kerja seorang pegawai. Karena individu pegawai harus keras serta antusias guna dapat bekerja secara maksimal. Tanpa adanya ketiga faktor itu tidak akan bisa bila dipaksakan dan berdampak kepada perusahaan itu.

Perusahaan berlomba-lomba supaya organisasi yang ada dan sudah diatur oleh manajemen perusahaan bisa mampu menghasilkan produk-produk dengan waktu yang singkat dan stabil. Begitupun sikap yang di ambil di PT. Syafi'e Nasional Surabaya.

Pt. Syafi'e Nasional Surabaya merupakan perusahaan bergerak dibidang persewaan perlengkapan property. Salah satunya alat-alat pesta baik indoor/outdoor. Dan juga tidak hanya itu. Pt. Syafi'e Nasional Surabaya juga menyewakan peralatan yang mendukung suatu acara resmi.

Tujuan dilakukannya sebuah penelitian guna mengetahui kompetensi, kedisiplinan, motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik dengan cara individu (parsial) serta bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi ialah salah satu tugas untuk melaksanakan kemampuan dan berlandaskan terampil dalam memikirkan pekerjaan yang dilaksanakan. (Wibowo, 2014:271). Ada beberapa dimensi untuk mengukur kompetensi yaitu :

- a. Nilai keyakinan
- b. Terampil
- c. Mempunyai pengalaman
- d. Individualitas
- e. Memotivasi diri

Kedisiplinan

Kedisiplinan faktor yang terpenting dalam individu guna mendukung tujuan prestasi kerjanya. (Hatatik, 2014:183). Ada beberapa dimensi untuk mengukur kedisiplinan seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2016:194) yaitu :

- a. Mempunyai tujuan
- b. Pemimpin yang teladan
- c. Adil
- d. Waskat
- e. Memiliki sanksi hukum
- f. Tegas
- g. Hubungan sosial

Motivasi

Sukripiyanto (2019) menjelaskan motivasi yaitu suatu kebutuhan seseorang dan dorongan diri untuk dapat menyesuaikan lingkungan agar dapat memelihara, membangkitkan, serta mengarahkan perilaku yang ada kaitannya lingkungan kerja. Ada beberapa dimensi untuk mengukur motivasi seperti yang dikayakan oleh Apri Tri (2016) yaitu :

- a. Dorongan agar tujuan tercapai
- b. Memiliki semangat dalam bekerja
- c. Memiliki kreatifitas

- d. Mempunyai tanggung jawab

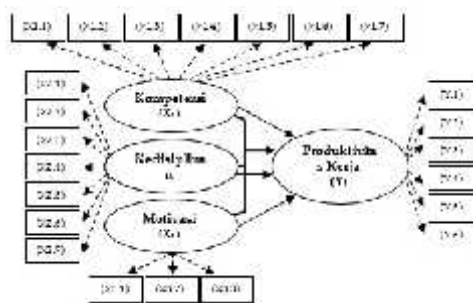
PRODUKTIFITAS KERJA

Sutrisno (2015) produktivitas kerja ialah pengukuran, perbandingan pemasukan dan pengeluaran yang dihasilkan baik barang atau jasa yang dikerjakan oleh individu pegawai. Ada beberapa dimensi untuk mengukurnya seperti yang dikatakan oleh sutrisno (2015) yaitu :

- Memiliki ketrampilan baik
- Hasil yang dicapai meningkat
- Memiliki semangat dalam bekerja
- Mengembangkan individu
- Bermutu
- Efisien

KERANGKA KONSEPTUAL

Peneliti mengambil gambaran kerangka konsep untuk penghubungan teori kedua variabel yaitu independent variable dan dependent Variable. Dipenelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Data yang didapat berdasar pembagian angket/kuesioner ke pengguna jasa yang ada di PT. Syafie'e Nasional Utama Surabaya. Yang dianalisa statistik dan nantinya akan menjadikan jawaban dari hipotesis yang diajukan. Peneliti mengambil populasi semua pegawai PT. Syafie'e Nasional Utama Surabaya. Peneliti juga mengambil sampling jenuh disaat membagikan angket/kuesioner. kemudian didapatkan 91 Responden.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini peneliti dibantu dengan Software IBM SPSS Statistic Version 22. Berikut tabel 1.1 merupakan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1.1

Analisis Regresi Linier Berganda

Item	Koefisien Regresi
Konstanta	2,963
(X ₁)	0,161
(X ₂)	0,414
(X ₃)	0,546

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Dari tabel tersebut diketahui regresi yang terbentuk :

$$Y: 2.963+.161X_1+.414X_2+.546X_3+e$$

Keterangan :

- Nilai konstanta a sebesar 2.963
- Koefisien variabel X1 sebanyak .161
- Koefisien variabel X2 sebanyak .414
- Koefisien variabel X3 sebanyak .546

Uji Hipotesis

Uji-t

Hasil pengujian ini peneliti dibantu menggunakan Software IBM SPSS Statistic Version 22 dan didapat hasil di tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Uji-t

Variabel	t hitung	Sign.
Kompetensi Kerja(X ₁)	2,891	,005
Kedisiplinan (X ₂)	5,140	,000
Motivasi (X ₃)	2,818	,006

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Dari tabel tersebut terlihat tingkat signifikansinya dari X1 bernilai sebanyak ,005<0,05 maka bisa dikatakan H₀ ditolak dari derajat kepercayaan 5%, sedangkan H1 diterima dari derajat kepercayaan 5%. yang berarti, variabel X1 mempengaruhi Y. Tingkat signifikansi variabel X2 bernilai .000<0.05. Jadi bisa dijelaskan H₀ ditolak dari derajat kepercayaan 5% sedangkan H1 diterima dari derajat kepercayaan 5%. yang berarti, variabel X2 mempengaruhi Y. Tingkat signifikansi variabel X3 bernilai .006<0.05. Jadi bisa dijelaskan H₀ ditolak dari derajat kepercayaan 5% sedangkan H1 diterima dari derajat kepercayaan 5%. yang berarti, variabel X3 mempengaruhi Y.

Uji-F

Hasil pengujian Uji-F peneliti dibantu dengan Software IBM SPSS Statistic Version 22. Berikut hasil perhitungan pengujian bisa dilihat berikut ini:

Tabel 1.3
Uji-F

	F	Sig.
Regression	19,973	,000 ^b

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Dari tabel 1.3 didapatkan tingkat sig. $.000^b < 0.05$. maka bisa dijelaskan H_0 ditolak dari derajat kepercayaannya 5%. sedangkan H_1 diterima dari derajat kepercayaannya 5%. Maka diartikan variabel kedua variabel independent tersebut mempengaruhi bersama/simultan terhadap variable dependent (Y).

SIMPULAN

Hasil perhitungan/pengujian tersebut bisa di simpulkan :

Dari penelitian yang telah dilakukan, yaitu kompetensi kerja mempengaruhi produktifitas kerja pada PT. Syafie'e Utama Surabaya yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi bernilai .005. kedisiplinan mempengaruhi produktifitas kerja pada PT. Syafie'e Utama Surabaya yang dibuktikan tingkat signifikansi bernilai .000. motivasi mempengaruhi produktifitas kerja pada PT. Syafie'e Utama Surabaya yang dibuktikan tingkat signifikansi bernilai .006 sedangkan baik kompetensi, kedisiplinan maupun motivasi mempengaruhi produktifitas pegawai dengan simultan pada PT. Syafie'e Utama Surabaya yang dibuktikan tingkat signifikansinya bernilai .000^b.

IMPLIKASI

Perusahaan harus membuat trobosan-trobosan inovasi baru agar bisnis di PT. Syafie'e Utama Surabaya kedepannya konsumen lebih memilih produk diperusaan tersebut. Serta PT. Syafie'e Utama Surabaya agar lebih ditingkatkan produktifitas kerjanya supaya apa yang diharapkan manajemen berjalan sesuai arahan yang diberikan.

KETERBATASAN PENELITIAN

- Didalam penelitian yang dilakukan yaitu metode kuantitatif. Data berupa angka yang didapat dari item pernyataan dikuisisioner yang diajukan peneliti. sehingga penelitian terbatas oleh variabel tersebut.
- Dipenelitian ini, peneliti hanya sebatas menguji beberapa faktor yang dapat dipengaruhi produktifitas kerja.
- Jawaban yang diberikan oleh responden kadang kurang menggambarkan dengan keadaan lapangan yang sesungguhnya. Sehingga keterbatasan ini diharapkan untuk lebih diperhatikan bagi peneliti selanjutnya.
- Pada saat penyebaran pernyataan yang ada dikuisisioner dibarengi dengan wabah SARS CoV-2 sehingga tidak kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo . (2014) . Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.

Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Apri Tri. 2016. Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam promosi jabatan di pt Harapan Jaya Globalindo. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta

Sukrispiyanto, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Sidoarjo: Indomedia Pustaka.