



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Jayakarta Lombok

Imam Sultan Aryghi^{1*}, Mukmin Suryatni¹, Sri Wahyulina¹

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

Article Info

Received: July 21, 2024

Revised: August 21, 2024

Accepted: September 23, 2024

Publish: September 30, 2024

Corresponding Author:

Imam Sultan Aryghi

firdaushilman08@gmail.com

DOI: [10.29303/alexandria.v5i2.654](https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i2.654)

© 2024 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: This study aims to find out: (1) the influence of competence on employee work productivity at Hotel Jayakarta Lombok, (2) the effect of work discipline on work productivity at Hotel Jayakarta Lombok, and (3) the effect of competence and work discipline on employee work productivity at Hotel Jayakarta Lombok. This research includes causal associative research using a quantitative approach. The population of this study is all employees of Hotel Jayakarta Lombok which totals 115 people. Thus, the number of respondents used in this study is 90 people. Data was collected with questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results of the study at the significance level of 5% showed that: (1) there was a positive and significant influence of competence on employee work productivity at Hotel Jayakarta Lombok. This is evidenced by the $t_{count} > t_{table}$, which is $3,015 > 1,987$ and the significance level is $0.003 < 0.025$; (2) there is a positive and significant influence of work discipline on employee work productivity at Hotel Jayakarta Lombok. This is evidenced by the $t_{count} < t_{table}$, which is $3,196 > 1,987$ and the significance level is $0.002 > 0.025$; and (3) there is a positive and significant influence of competence and work discipline on the work productivity of employees at the Jayakarta Hotel Lombok. This is evidenced by the results of $F_{count} > F_{table}$ which are $10,780 > 3,098$.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Productivity.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Jayakarta Lombok, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Hotel Jayakarta Lombok, dan (3) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Jayakarta Lombok. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Jayakarta Lombok yang berjumlah 115 orang. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Jayakarta Lombok. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.015 > 1.987$ dan tingkat signifikansi $0.003 < 0.025$; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Jayakarta Lombok. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3.196 > 1.987$ dan tingkat signifikansi $0.002 > 0.025$; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Jayakarta Lombok. Hal ini dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10.780 > 3.098$.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi menciptakan persaingan yang kuat antar perusahaan. Perekonomian dunia sekarang ini yang memiliki gangguan akan membawa dampak bagi perusahaan atau organisasi, ini memaksa setiap perusahaan atau industri berupaya meningkatkan persaingan dalam pasar, baik dalam negeri maupun luar negeri, agar dapat bertahan dan bersaing dalam perekonomian global sekarang ini.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, karena dengan hal itu maka tujuan utama perusahaan akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawannya sehingga setiap karyawan bekerja secara optimal, dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terdapat

dalam perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja perlu didukung sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Perusahaan yang mempunyai kompetensi yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang nantinya dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Berdasarkan studi Pangkey (2014: 1) dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa setiap lembaga atau perusahaan terkait berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut hasil studi mengatakan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Edison (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya dan tanpa adanya disiplin kerja maka segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Rivai, 2015:221), menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan- penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri karena kedisiplinan dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja. Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Jayakarta Lombok.

Metode

Menurut Sugiyono (2013: 11) jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlangsung pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2013: 62) pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini menggunakan variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompetensi dan disiplin kerja, dan variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Jayakarta Lombok yang beralamat Jl. Raya Senggigi No.4, Senteluk, Kec. Batu Layar, Kabupaten Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2022-2023.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Jayakarta Lombok yang berjumlah 115 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017, hal. 91). *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/element populasi memiliki peluang (probability) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel (Juliandi et al., 2015). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017, hal. 93). Jumlah sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 90 orang responden.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Normalitas K-S/Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Mutikolinieritas

Variabel	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X1)	.989	1.011	Bebas
Disiplin Kerja (X2)	.989	1.011	Bebas
			Multikolinieritas

Pada tabel di atas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1.011 dimana nilai tersebut lebih kecil daripada 10 dan nilai toleransi lebih dari pada 0.10, sehingga penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Collinearity statistic	
	t	Sig.
Kompetensi (X1)	1.399	.165
Disiplin Kerja (X2)	-.594	.554

Dari hasil uji multikolinieritas menggunakan uji glesster hasil signifikansi dari variable bebas atau variable X1 sebesar 0.165 dan X2 sebesar 0.554 di atas dari nilai standar signifikasnsi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedasitas.

4. Analisis Uji Llinear Berganda

Variabel	Unstandarized	Standardized	t.	Sig.
	Coeffisien	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(X1)	.116	.039	.291	3.015 .003
(X2)	.120	.038	.308	3.196 .002

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	T. Hitung	T. Tabel
Komptensi (X1)	3.015	1.987
Disiplin Kerja (X2)	3.196	1.987

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

a) Kompetensi (X1)

Uji antara kompetensi dengan produktivitas kerja menunjukkan t hitung sebesar 3.015, sedangkan t tabel ($\alpha = 0.025$ (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 90) adalah sebesar 1.987. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $3.015 > 1.987$ dan tingkat signifikansi $0.003 < 0.025$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok.

b) Disiplin Kerja (X2)

Uji antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok menunjukkan t hitung sebesar 3.196, sedangkan t tabel ($\alpha = 0.025$ (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 90) adalah sebesar 1.987. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $3.196 > 1.987$, dan tingkat signifikansi $0.002 < 0.025$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok.

6. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVAa

Model		Sum of			
		Squares	df	Mean	F
1	Regression	104.935	2	52.468	10.78 .000b
	Residual	423.165	87	4.864	7
	Total	528.100	89		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 10.787, sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; df regresi = 2; df residual = 90) adalah sebesar 3.098. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $10.787 > 3.098$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima: berarti variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan 0.000 terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di Hotel Jayakarta Lombok.

7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446a	.199	.180	2.205

Dari data di atas, didapatkan nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.180 yang artinya pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen (Y) sebesar 18,0%.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat dikatakan bahwa:

1. Hipotesa pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok. Dimana hasil pengujian dengan Uji t diketahui bahwa Variabel kompetensi (X1) memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok, dimana dapat dilihat dari thitung > ttabel yaitu $3.015 > 1.987$ dan tingkat signifikansi $0.003 < 0.025$.
2. Hipotesa yang kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok. Dimana hasil pengujian dengan Ujit diketahui bahwa Variabel disiplin kerja (X2) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok, dimana dapat dilihat dari thitung < ttabel yaitu $3.196 > 1.987$ dan tingkat signifikansi $0.002 > 0.025$.
3. Hipotesa yang ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok terbukti. Hal ini dapat dilihat dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $10.780 > 3.098$ dengan pengaruh signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Jayakarta Lombok.

Daftar Pustaka

- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Alfabeta). *Erwina, & Mira.*(2019). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota.*
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Y., & ELFREDA A LAU, M. (2015). PENGARUH TABUNGAN TERHADAP PENINGKATAN DANAPIHAK KETIGA (DPK) BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR PADA TAHUN 2010-2012. *JMA: JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, 4(2), 174-181.
- Rivai. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Rundengan, S., PIO, R. J., & PANGKEY, M. (2014). Pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 3(001).