

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK MUARA TEWEH KABUPATEN BARITO UTARA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

^{1*}Maslianor, ²Sulastini, ³Maskur

¹)Program Studi Magister Manajemen Politeknik Muara Tewe

^{2,3})Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin

*e-mail: maslianor477@gmail.com

Abstract: This research was conducted with the aim of: (1). Testing and Analyzing the Effect of Partial Competence on the Performance of Muara Tewe Polytechnic Employees. (2). Testing and analyzing the partial influence of work discipline on the performance of Muara Tewe Polytechnic employees. and (3). Testing and Analyzing the Effect of Competency and Work Discipline Simultaneously on the Performance of Muara Tewe Polytechnic Employees. This research uses explanatory research. Whereas Data sources use primary data through questionnaires and secondary data. The population in this research are individual employees who are still actively working at Muara Tewe Polytechnic. The sample in this research was all employees of the Muara Tewe Polytechnic, North Barito Regency, Central Kalimantan Province, totaling 40 people with a sampling technique using Saturated Sampling. Data collection techniques using observation, questionnaires, literature and documents. Data validity testing is carried out using Validation Tests and Reliability Tests. The data analysis technique uses the IBM SPSS Statistics Version 25 program. The analysis method used is multiple linear regression analysis, The results of the study show that work competence and discipline have a very significant effect on employee performance at the Muara Tewe Polytechnic.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan Tujuan untuk: (1). Menguji dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Tewe. (2). Menguji dan Menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Politeknik muara Tewe. dan (3). Menguji dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Tewe. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory reasearch*. Sedangkan sumber data menggunakan data primer melalui kuesioner dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah individu karyawan yang masih aktif bekerja di Politeknik Muara Tewe. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Politeknik Muara Tewe Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah berjumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Sampling Jenuh*. Teknik pengumpulan data dengan cara Observasi, Kuesioner, Kepustakaan, dan Dokumen. Uji keabsahan data dilakukan dengan Uji Validasi dan Uji Reliabilitas. Teknik Analisis datanya menggunakan Program IBM SPSS Statistik Versi 25, Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompetensi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Sangat Nyata Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik Muara Tewe.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dunia Kerja dalam Persaingan Global saat ini sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk cerdas, maju, mampu berkarya dan inovatif dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. berbagai lembaga, instansi dan organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan



mencapai kelangsungan hidup organisasi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten dibidangnya. Karyawan merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasinya. organisasi juga berusaha untuk berbenah diri dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani.

Peningkatan kompetensi karyawan merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun non formal, meningkatkan keterampilan, mengikut sertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan agar menjadi karyawan yang handal, mandiri, dan profesional. Tingkat kompetensi yang memberikan implikasi yang berguna dalam perencanaan sumber daya manusia dapat digunakan untuk mengukur bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja. Hal ini terlihat dari uraian kompetensi pengetahuan dan keahlian yang merupakan salah satu sifat yang cenderung dimiliki oleh karyawan dan lebih nyata. Masalah kedisiplinan merupakan unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada disiplin kerja karyawan berusaha untuk menaati semua peraturan yang berlaku, selalu mematuhi tata tertib kerja yang telah ditetapkan, tidak mengabaikan tugas yang diberikan, dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin secara umum sangat luas. Disiplin diri merupakan disiplin yang terbaik karena orang yang hebat mengetahui apa yang benar. Bagi suatu organisasi, bisnis, atau instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya, disiplin kerja sangatlah penting. Sulit bagi suatu bisnis untuk mendapatkan hasil yang terbaik jika karyawannya tidak memiliki kebiasaan kerja yang tepat. Tingkat akuntabilitas seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Fungsi sumber daya manusia keenam dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin, karena semakin disiplin karyawan, maka kinerja kerja yang dapat dicapai akan semakin baik. Sulit bagi sebuah bisnis untuk memperoleh hasil kerja terbaik jika karyawannya tidak mempunyai kebiasaan kerja yang baik.

Menurut Spencer & Spencer dalam (Triastuti, 2019) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berhubungan secara kausal dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Karakteristik ini mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang dapat diukur dan digunakan untuk membedakan kinerja individu yang unggul dari yang rata - rata. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja bisa dinilai dari tingkat kompetensinya yang memberikan implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Demikian itu dapat dilihat dari gambaran kompetensi pengetahuan dan keahlian yang cenderung lebih nyata dan relatif lebih terlihat sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah masalah kedisiplinan, seperti untuk mentaati semua peraturan yang ada, senantiasa mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, berupaya untuk tidak melalaikan tugas yang diamanatkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang seharusnya. Menurut (Hasibuan, 2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin sangat penting untuk perkembangan lembaga Politeknik Muara Teweh karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan - peraturan dan kebijakan - kebijakan yang diberlakukan oleh lembaga Politeknik Muara Teweh dan selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan lembaga Politeknik Muara Teweh. Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral serta etika. oleh karena itu dibutuhkan adanya dimensi kinerja. Dimensi kinerja Menurut



Ranupandojo dan Husnan dalam (Amalia, Suwendra & Bagia, 2019) kinerja karyawan diukur dan dinilai berdasarkan perilaku di tempat kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas output, waktu kerja, serta hubungan kerja sama dengan rekan kerja. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas lembaga secara keseluruhan akan meningkat, sehingga lembaga akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, karena keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen atau mahasiswa, berkurangnya keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Politeknik Muara Teweh yang terletak di Kabupaten Barito Utara, Provinsi Kalimantan Tengah, merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan ilmu terapan dan keterampilan. Oleh karena itu, Perguruan Tinggi semacam ini biasa disebut Pendidikan Vokasi atau Pelatihan Vokasi. Politeknik ini menyiapkan mahasiswa untuk siap menerapkan keahlian tertentu dan membekali lulusannya dengan keterampilan yang didukung oleh sikap disiplin yang kuat dan pengetahuan dasar teori yang memadai. Selain meluluskan mahasiswanya, lebih berperan penting dalam membantu lulusan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan magang dan pekerjaan. Mahasiswa juga harus inovatif dan berjiwa wirausaha agar dapat menumbuhkan jiwa kewirausahaan. Karyawan Politeknik Muara Teweh diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi terwujudnya pola pendidikan yang baik dan mampu memecahkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan mutu pendidikan saat ini sambil menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan yang signifikan antara cita-cita tersebut, sebagaimana dibuktikan oleh sejumlah kekurangan di tempat kerja. Misalnya, karyawan sering menunda pekerjaan kantor, datang terlambat, kurang disiplin kerja, dan tidak dapat memanfaatkan fasilitas secara efektif dan efisien. Karyawan Politeknik Muara Teweh harus menyadari sepenuhnya bahwa kompetensi dan disiplin sangat penting bagi keberhasilan organisasi tempatnya bekerja, karena tugas dan tanggung jawab lembaga sangat luas dan berat. Proses penyusunan kebijakan lembaga Politeknik Muara Teweh juga harus memperhatikan perlunya pengembangan kompetensi dan disiplin karyawan agar para karyawan dapat menjadi sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki dedikasi tinggi yang tercermin dalam hasil kerja. agar lembaga Politeknik Muara Teweh dapat mencapai tujuannya, maka lembaga harus memperhatikan pentingnya masalah kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tentunya sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Persoalan yang sering muncul adalah kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga Politeknik Muara Teweh.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, karena masih adanya karyawan yang kurang memiliki sifat disiplin dari beberapa ketidakhadiran pada saat masuk kerja, yang tidak sesuai target kehadiran yang ditentukan oleh lembaga Politeknik Muara Teweh selama ini. Kompetensi yang ada pada kinerja karyawan memang sudah sesuai dengan pekerjaan masing - masing. Namun masih ada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan kemampuannya, karena karyawan bekerja tidak melalui pelatihan, melainkan hanya belajar dari sedikit pengalaman dan sedikit pengetahuan terhadap pekerjaan tersebut. Hal lain yang mempengaruhi tingkat kinerja adalah cara karyawan bekerja, banyak meninggalkan ruangnya pada saat jam kerja sebelum pekerjaannya selesai, adanya karyawan datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Namun perlu adanya perbaikan-perbaikan di beberapa komponen kinerja khususnya Disiplin kerja Karyawan. sebagai karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya, dan sebagai lagi kurang memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan oleh pimpinan, sebagai karyawan kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja, diduga faktor yang berkemungkinan paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi individu. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah”**.

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. kompetensi adalah karakteristik seseorang



yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut (Rachmaniza, 2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang melekat pada individu dan berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. Karakteristik ini memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan untuk menilai apakah seseorang bekerja secara efektif atau menunjukkan kinerja superior di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kompetensi kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam (Wibowo, 2016), kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Karakteristik ini mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang secara konsisten memengaruhi cara seseorang berpikir, berperilaku, dan bertindak dalam berbagai situasi kerja. kompetensi adalah 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. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh sikap profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Dimensi dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Menurut *Spencer* dalam *Moehariono* (2014) dimensi dan indikator kompetensi meliputi:

1. Watak (*Traits*), Karakteristik kepribadian yang mendalam dan sulit diubah, seperti kepercayaan diri, kontrol diri, dan ketahanan.
2. Motif (*Motives*), Dorongan internal yang menyebabkan seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Konsep Diri (*Self-Concept*), Sikap, nilai, atau citra diri yang dimiliki seseorang, yang memengaruhi cara mereka menjalankan tugas dan berinteraksi dengan orang lain.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), Informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu yang relevan dengan pekerjaannya.
5. Keterampilan (*Skills*), Kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik itu yang secara tertulis maupun tidak tertulis, maksud dari peraturan yang ada termasuk dalam absensi, lambat masuk, maupun cepatnya pulang seorang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap kedisiplinan seorang karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen itu sendiri. Arif (2016) disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan dalam menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif. disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta mengurangi pelanggaran atau kesalahan yang bisa merugikan perusahaan. Oleh karena itu, penerapan disiplin yang konsisten dan adil sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (2010) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi. ada 4 (empat) bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif, Langkah-langkah yang diambil untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan, seperti sosialisasi aturan dan pelatihan.
2. Disiplin Korektif, Tindakan yang diambil setelah terjadi pelanggaran, dengan tujuan memperbaiki perilaku karyawan dan mencegah pelanggaran berulang.
3. Disiplin Progresif, Penerapan sanksi yang meningkat secara bertahap untuk pelanggaran yang berulang, dimulai dari peringatan hingga tindakan disipliner yang lebih berat.
4. Disiplin Positif, Pendekatan yang menekankan pada penghargaan dan penguatan perilaku positif, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi.



Menurut Hasibuan (2012) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan. Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh kejelasan tujuan organisasi dan kesesuaian tugas yang diberikan dengan kemampuan karyawan. Tujuan yang jelas dan realistis, serta penugasan yang sesuai dengan kompetensi karyawan, mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin.
2. Teladan Pimpinan. Pimpinan yang menunjukkan perilaku disiplin akan menjadi panutan bagi karyawan. Keteladanan ini mencakup konsistensi antara perkataan dan perbuatan, kejujuran, serta integritas dalam menjalankan tugas.
3. Balas Jasa (Kompensasi). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan. Karyawan cenderung lebih disiplin jika merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.
4. Keadilan. Perlakuan yang adil dalam organisasi, termasuk dalam hal penilaian kinerja dan pemberian sanksi, mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Ketidakadilan dapat menurunkan motivasi dan disiplin kerja.
5. Pengawasan Melekat (*Supervisi*). Pengawasan yang efektif memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan yang konsisten membantu mencegah pelanggaran disiplin.
6. Sanksi Hukuman. Penerapan sanksi yang tegas dan konsisten terhadap pelanggaran disiplin memberikan efek jera dan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan.
7. Ketegasan. Sikap tegas dari manajemen dalam menegakkan aturan dan kebijakan organisasi penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Ketidaktegasan dapat menimbulkan ketidakpastian dan menurunkan disiplin.
8. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan interpersonal yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta antar sesama karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kedisiplinan.

Berdasarkan beberapa indikator-indikator tersebut diatas saling berkaitan dan berkontribusi dalam membentuk tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, maka ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi bersangkutan. Jadi, dapat dikatakan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat, kedisiplinan disini juga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang pada akhirnya bermuara pada meningkatkannya kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja dari seseorang untuk suatu organisasi yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, pemahaman mengenai kinerja karyawan ini sering digunakan sebagai landasan teoritis untuk mengukur dan menganalisis kinerja individu dalam organisasi.

Menurut (Edison et al., 2016) kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat (Edison et al., 2016) tersebut menunjukkan bahwa Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, karena itu dibutuhkan sebuah kinerja yang baik dalam setiap diri individu. Selain itu, Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang bermutu, baik itu dalam kemampuan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, semangat atau dorongan dan stress. Jika karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan tentang bidang pekerjaannya, maka mereka akan bersemangat dalam mengerjakannya. Demikian sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, maka karyawan akan mudah stress dalam menghadapi pekerjaannya. dengan demikian, jika karyawan ingin memiliki kinerja yang tinggi maka karyawan harus meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan bidang pekerjaannya.



Menurut (Sedarmayanti, 2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas - tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini mencerminkan kontribusi nyata dari seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedarmayanti juga menekankan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator tertentu yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator-indikator ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif, dan digunakan sebagai alat untuk menilai efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

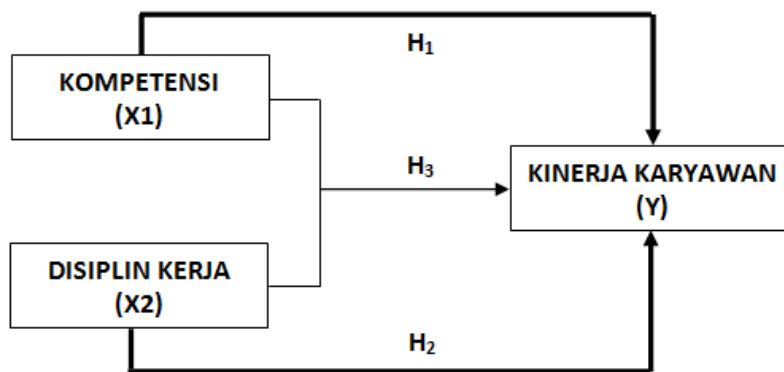
1. Sikap dan Mental. Termasuk motivasi kerja, disiplin, dan etika kerja yang membentuk perilaku positif dalam melaksanakan tugas.
2. Pendidikan. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan, yang berpengaruh pada pemahaman dan pelaksanaan tugas.
3. Keterampilan. Kemampuan teknis dan non-teknis yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Manajemen Kepemimpinan. Gaya dan efektivitas kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau atasan langsung.
5. Tingkat Penghasilan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan, termasuk gaji dan tunjangan, yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.
6. Jaminan Sosial. Fasilitas dan perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk kesejahteraan karyawan.
7. Lingkungan Kerja. Kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
8. Promosi. Kesempatan untuk pengembangan karier dan kenaikan jabatan yang tersedia bagi karyawan.
9. Hubungan Industrial. Interaksi antara manajemen dan karyawan, termasuk komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis.

Komitmen dan Loyalitas

Tingkat kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Simamora, 2015) mengemukakan bahwa kinerja ditentukan oleh 3 (Tiga) faktor utama, yaitu Faktor pertama adalah Faktor Individu, Meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang pribadi, serta demografi karyawan. Faktor kedua adalah Faktor Psikologis, Terdiri dari persepsi, sikap (attitude), kepribadian (personality), pembelajaran, dan motivasi, dan Faktor ketiga adalah Faktor Organisasi, Mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, sedangkan kemampuan dan motivasi tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan antara lain, pola atau bentuk pekerjaan, pengawasan, hubungan kerja, kepuasan, kondisi tempat kerja, latihan dan penilaian yang didalamnya juga ada pimpinan (Mangkunegara, 2018). Kinerja juga dipengaruhi oleh pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja karyawan karena pendidikan yang rendah menyebabkan karyawan sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikannya maka makin efisien ia dalam bekerja. Selain pendidikan, pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan, karena dengan adanya pengalaman yang dimiliki dapat memberikan pemahaman terhadap berbagai hal yang dapat mendukung dari pelaksanaan tugas (Sedarmayanti, 2016).





Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:Kompetensi (X_1)Disiplin Kerja (X_2)Kinerja Karyawan (Y)

= Simultan

= Parsial

Secara parsial baik kompetensi maupun disiplin berpengaruh terhadap kinerja organisasi. secara simultan pun kedua variabel ini juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. namun pada beberapa penelitian disebutkan juga bahkan tidak ada pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik Muara Teweh sebanyak 40 orang dengan metode pengambilan sampel jenuh. Metode penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan analisis yang menekankan pada data numerik (*angka-angka*) yang diolah secara signifikan antar variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode *skoring* menggunakan *skala likert*. Teknik pengumpulan data menggunakan program IBM SPSS *Statistic* versi 25. Untuk menilai keabsahan data digunakan uji validitas dan reliabilitas serta pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (X_1) yang terdiri dari Kompetensi dan (X_2) Disiplin Kerja, dan Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 40 orang pegawai Politeknik Muara Teweh, Kabupaten Barito Utara, Provinsi Kalimantan Tengah, menjadi responden penelitian ini, yang difokuskan pada tiga karakteristik, yaitu usia karyawan, masa kerja, dan pendidikan.

a. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia karyawan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. Berdasarkan Usia Karyawan

No.	Usia	Frekuensi (<i>Orang</i>)	Persen (%)
1.	21 - 30 Tahun	4	10
2.	31 - 40 Tahun	17	42
3.	41 - 50 Tahun	10	25
4.	Diatas 50 Tahun	9	23
Total Responden		40	100

Sumber: olah data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, Karyawan Politeknik Muara Teweh yang menjadi peserta penelitian ini adalah sebagai berikut: 4 orang (10%) berusia 21 - 30 tahun; 17 orang (42%) berusia 31 -

40 Tahun, 10 orang (25%) berusia 41-50 Tahun, dan 9 orang (23%) dengan usia diatas 50 Tahun. Sebanyak 17 responden atau 42% berusia 31 - 40 tahun usia responden tertinggi, sedangkan 4 responden atau 10% berusia 21-30 Tahun adalah yang terendah.

b. Adapun karakteristik responden berdasarkan masa bekerja dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
1.	0 s.d. 5 Tahun	13	23
2.	6 s.d. 10 Tahun	9	22
3.	11 s.d. 15 Tahun	11	28
4.	16 Tahun keatas	7	18
Total Responden		40	100
Total Responden		40	100

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, terdapat 13 karyawan dengan masa kerja 0–5 Tahun (23%), 9 karyawan dengan masa kerja 6–10 tahun (22%), 11 karyawan dengan masa kerja 11–15 tahun (28%), dan 7 karyawan dengan masa kerja lebih dari 16 tahun (18%) yang menjadi peserta penelitian ini. 11 responden dengan masa kerja 11–15 tahun memiliki masa kerja tertinggi (28%), sedangkan 7 responden dengan masa kerja diatas 16 tahun memiliki masa kerja terendah (18%).

c. Adapun karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3. Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
1.	SMA	4	10
2.	D3	6	15
3.	S1	5	13
4.	S2	24	60
5.	S3	1	2
Total Responden		40	100

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa karyawan Politeknik Muara Teweh yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 4 orang berpendidikan SMA (10%), 6 orang berpendidikan Diploma 3 (D3), 5 orang berpendidikan Sarjana (S1) (13%), 24 orang berpendidikan Pascasarjana (S2) (60%) dan 1 orang berpendidikan Doktor (2%). Sebanyak 24 responden berpendidikan Pascasarjana (S2) merupakan jenjang pendidikan tertinggi yaitu sebesar 60%, sedangkan jenjang pendidikan terendah hanya SMA (10%).

Analisis Data

Berdasarkan Analisis data yang dilakukan diperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. dari tiap-tiap variabel yang terdapat pada kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan tersebut akan disajikan sebagai berikut :

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1).

Menunjukkan bahwa $df = 40 - 2 \Rightarrow df = 38$, Untuk $df = 38$, nilai r_{tabel} adalah 0,2638. Nilai r_{hitung} (0,898) > r_{tabel} 0,2638, sebagaimana ditunjukkan pada tabel pada butir $X_{1.1}$ di atas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) berstatus valid karena nilai r_{hitung} koefisien korelasi lebih besar dari > 0,2638 (r_{tabel}) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari < 0,05, sehingga skor keseluruhan dapat mewakili variabel kompetensi secara akurat.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).

Menunjukkan bahwa $df = 38$ memiliki nilai r tabel sebesar 0,2638. Karena nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari > 0,2638 (r_{tabel}) atau nilai signifikansinya kurang dari < 0,05, maka skor keseluruhan dapat memberikan representasi yang baik dari variabel Disiplin Kerja (X_2), sebagaimana ditunjukkan oleh butir $X_{2.1}$, di mana nilai r_{hitung} (0,841) > r_{tabel} (0,2638)

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).



Menunjukkan bahwa $df = 83$ memiliki nilai r tabel sebesar 0,2638. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki status valid berdasarkan item Y1, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai $r_{hitung} (0,885) > r_{tabel} (0,2638)$. Hal ini dikarenakan nilai r_{hitung} dari koefisien korelasi lebih besar dari $> 0,2638 (r_{tabel})$ atau nilai signifikansinya lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga skor keseluruhan dapat memberikan representasi yang baik dari Variabel Kinerja Karyawan.

d. Hasil Uji Reliabilitas.

Bahwa ketiga variabel penelitian (kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan) tersebut dapat dianalisis dengan menggunakan analisis linier berganda karena seperti terlihat pada tabel 10 di atas, semua variabel yang diteliti mempunyai status reliabel, termasuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,912 yang nilai koefisien cronbachalpha-nya lebih besar dari nilai $\geq 0,60$.

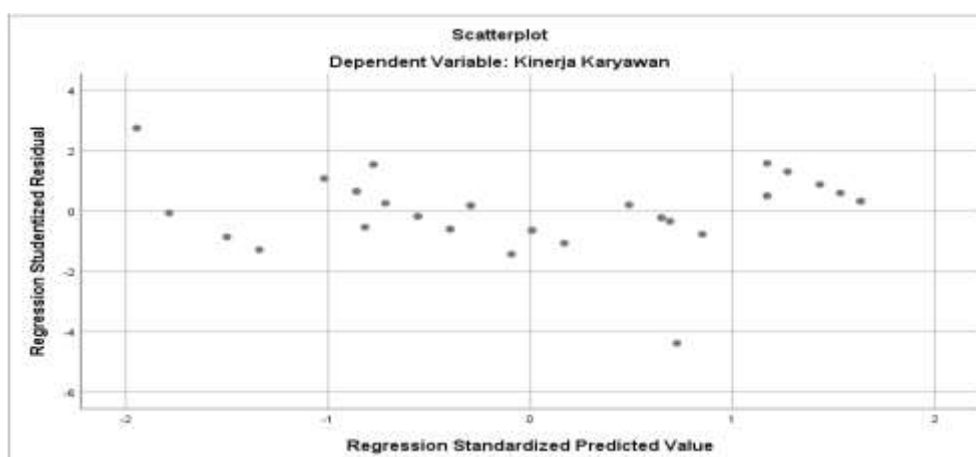
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai sig (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 dan menunjukkan bahwa data yang berkontribusi adalah normal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa asumsi tersebut benar dan data terdistribusi secara teratur.

Uji Multikolinieritas

Menunjukkan bahwa $VIF X_1 = 3,477$ dan $VIF X_2 = 3,477$ merupakan hasil uji multikolinearitas menggunakan faktorinflasi varians (VIF), dan Tidak ada tanda - tanda multikolinearitas karena nilai VIF dari setiap variabel independen kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: olah data SPSS Tahun 2024

Karena titik - titik data tersebar dan tidak menciptakan pola tertentu, diagram sebar bebas dari *heteroskedastisitas* dan sesuai untuk digunakan, seperti terlihat pada Gambar 2 di atas.

Analisis Regresi Berganda

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,545	1,117		1,383	0,175
	Kompetensi	0,405	0,078	0,553	5,201	0,000
	Disiplin Kerja	0,256	0,064	0,423	3,979	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data SPSS Tahun 2024

Uji T atau Uji Parsial dilakukan untuk melihat pengaruh suatu variabel independen (Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Berikut persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari tabel 13.

$$Y = 0,553 X_1 + 0,423 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut, berdasarkan uji linear berganda memberikan informasi bahwa Y sebagai Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X_1) sebagai variabel dependen dengan pengaruh sebesar 0,553, pengaruh tersebut lebih besar dari pada variabel dependen lainnya berupa Disiplin Kerja (X_2). Selain itu masih terdapat e yang merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi seperti Faktor motivasi diri, kondisi lingkungan kerja, dan terdapatnya kebijakan Politeknik Muara Teweh.

H_0 diterima dan H_a ditolak berdasarkan hasil tabel di atas yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,201 > t_{tabel} 2,02619$ dan signifikan $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Politeknik Muara Teweh terbukti benar dan teruji.

H_0 diterima dan H_a ditolak berdasarkan hasil tabel di atas yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,979 > t_{tabel} 2,02619$ dan signifikan $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Politeknik Muara Teweh terbukti benar dan teruji.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji Simultan						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,631	2	124,815	135,255	,000 ^b
	Residual	34,144	37	0,923		
	Total	283,775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi						

Sumber: olah data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan (bersama - sama) terhadap kinerja karyawan dan mempunyai nilai sig sebesar 0,000. Dari Hasil Penelitian ini Menunjukkan Bahwa Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Sangat Nyata Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Politeknik Muara Teweh

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X_1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Muara Teweh. Artinya Semakin tinggi kompetensi kerja karyawan Politeknik Muara Teweh, maka semakin tinggi kinerja karyawan Politeknik Muara Teweh dan pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Selama ini karyawan Politeknik Muara Teweh meningkatkan kemampuan terhadap pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing - masing, karena pencapaian hasil kadang masih perlu di dukung oleh kemampuan dan pengetahuan dibidangnya masing - masing. Sedangkan kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan karyawan dan perilaku mereka yang dapat diamati, jika salah satu komponen, maka kinerjanya efektif, bahkan mungkin luar biasa. Model kompetensi merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan. Model kompetensi ini juga memerlukan identifikasi kinerja yang sukses untuk peran atau tanggung jawab pekerjaan, kemudian mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kinerja tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rahmawati Sukra dan Nur August Fahmi (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja di Politeknik Penerbangan Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, supervisi pimpinan, dan kompensasi secara bersamaan. di Politeknik Penerbangan Medan, kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. dan disiplin kerja di Politeknik Penerbangan Medan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh supervisi pimpinan. Pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Palu ini sejalan dengan hasil



penelitian yang dilakukan oleh Huala Ekonos Tobing (2023) Karena nilainya yang signifikan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kompetensi, budaya kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat satu sama lain dan dengan variabel terkait (*dependen*). Hubungan ini ditunjukkan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Palu. Dengan demikian, keempat hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Muara Teweh. yang artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan Politeknik Muara Teweh, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Politeknik Muara Teweh tersebut. kedisiplinan yang tinggi karyawan terhadap kinerja karyawan, dapat dicapai apabila karyawan dapat menjalankan, karena dilihat dari tingkat Absensi kehadiran yang masih kurang. Peningkatan ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan teguran dan sanksi bagi karyawan Politeknik Muara Teweh yang datang terlambat dan tidak masuk kerja. Perlu sanksi, pengawasan, dan contoh dari pimpinan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Edi Darmawan (2020), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan, dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Negeri Ujung Pandang merupakan judul penelitian yang dilakukan pada tahun 2023 oleh Rosmala, Pra Gemini, dan Jumaidah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disiplin kerja di Politeknik Negeri Ujung Pandang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, di Politeknik Negeri Ujung Pandang, disiplin kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan secara signifikan, artinya semakin disiplin seorang karyawan, maka kinerjanya pun akan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian Rosmala, Pra Gemini, dan Jumaidah (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Negeri Ujung Pandang. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian tersebut. Selain itu, di Politeknik Negeri Ujung Pandang, disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, semakin disiplin seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin tinggi. Sejalan dengan Penelitian Lilis Suharti (2022) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka Secara simultan terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka variable kompetensi.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh

Di Politeknik Muara Teweh, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan Politeknik Muara Teweh dapat ditingkatkan melalui kompetensi dan disiplin kerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja ketika keduanya hadir secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kompetensi membantu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika disiplin kerja dan kompetensi meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat; sebaliknya, jika disiplin kerja dan kompetensi menurun, kinerja karyawan akan menurun atau tidak meningkat.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda (2017) tentang pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Kedua faktor tersebut saling berkontribusi dalam pencapaian keberhasilan dan berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan bukti kuantitatif, variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain seperti kepemimpinan, penempatan kerja, komunikasi, dan kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tentu saja, peningkatan kinerja pegawai tidak semudah teori dalam praktiknya. Meskipun telah menerapkan protokol dan ketentuan yang ditetapkan, masih banyak tantangan yang muncul baik dari dalam maupun luar organisasi atau instansi yang bersangkutan,



seperti manajemen, keahlian tenaga kerja, serta kelengkapan sarana dan prasarana. Melihat berbagai tantangan tersebut, peningkatan kinerja pegawai tentu perlu mendapat perhatian karena dapat berdampak pada hasil yang maksimal. Dampak kompetensi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai tentu akan berbeda-beda, tergantung pada situasi dan ketentuan yang berlaku di masing-masing instansi dan organisasi.

Disiplin kerja dan kompetensi karyawan dapat memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja karyawan karena tingkat disiplin dan pemenuhan kompetensi yang tinggi akan mendorong pencapaian kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan pasti akan meningkat sebanding dengan tingkat kompetensi dan disiplin yang dipenuhi. Karena semua variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, maka Politeknik Muara Teweh dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya.

KESIMPULAN

Beberapa simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini, antara lain sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji hipotesis, Kompetensi secara parsial berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan Politeknik Muara Teweh, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh *signifikan* terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh, dan Kompetensi serta Disiplin Kerja secara *simultan* berpengaruh *signifikan* terhadap Kinerja karyawan Politeknik Muara Teweh di Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

SARAN

Disiplin kerja dan Kompetensi Karyawan merupakan dua faktor yang harus diutamakan oleh Politeknik Muara Teweh karena keduanya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan membangun disiplin yang baik akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktivitas yang tinggi, maka perlu juga meningkatkan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi satu sama lain. Hal ini dikarenakan komunikasi yang efektif antar karyawan akan memungkinkan tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan secara optimal. Selain itu, karyawan Politeknik Muara Teweh harus diberikan tindakan disiplin yang tegas dan tidak diskriminatif agar tidak terjadi pelanggaran di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Riau, Zanafa Publishing. http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10837
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(1), 121–130.
- Apriliansa, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Mediasiana+5Neliti+5Neliti+5
- Arif, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Ariyanti, Y., & Sahputra, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SDS An-Nahdhah Kota Batam. Jurnal Bening Prodi Manajemen, 7(1), 67–79.
- D. Purnomo, Kania Farida, Nur Haris Ependi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat raya. Jurnal lentera Bisnis, 10(1), DOI:10.34127/jrlab.v10i1 421.
- Deni Ariska. (2018). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Dewi, dkk. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3(3), 130–139. Jurnal Ilmiah M-Progress, Vol. 12, No. 2, Juni 2022.
- Edi Darmadi. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan. Tesis, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.



- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 3(3), 130–139.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P., & Arnesih. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk Serpong." *Jurnal Arastirma*, 2(2), 191–203.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Hasanah, N. U. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Di RSAU dr. Norman T. Lubis Lanud Sulaiman. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 131-142
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624-638
- Huala Ekonos Tobing. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Palu. Tesis, Universitas Tadulako.
- Kristianti, L. S., et al. (2021). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta." *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109.
- Lilis Suharti (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Sejahtera Bersama. *Manajemen Informatika, Politeknik LP3I Kampus Kota Cirebon. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8, No. 2 Desember 2022.
- Lubis, A. M., Salmah, U., & Syahri, I. M. (2019). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja 360° Berdasarkan Metode Kompetensi Spencer Bagian Medis di Rasyidamedan. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Muhammad Riyanda. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purba, D. S., Saragih, L., & Tarigan, W. J. (2022). Analisis Pengaruh Kehandalan dan Daya Tanggap Pegawai Tata Usaha SMK 2 GKPS Pematangsiantar Terhadap Kepuasan Siswa. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 121-131
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 11–16.
- Rahmawati Sukra, Nur Agus Fahmi. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pegawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Penerbangan Medan, *Jurnal Bisnis Net* Volume 5 No. 2, ISSN:2621-3982, EISSN:2722-3574.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rosmala, Pra Gemini, Jumaidah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri ujung Pandang, *Jurnal Ekonomi Prioritas* volume 3 No. 4, Oktober 2023, ISSN:3024-9724.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.



- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sutrisno, S., & Zuhri, M. S. (2019). Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan penulisan artikel ilmiah penelitian tindakan kelas. *Journal of Dedicators Community*, 3(1), 53–61. <https://doi.org/10.34001/jdc.v3i1.100>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(1), 1–10.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Wahyuni, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Diamond Cold Storage. STIE GICI Business School. [Neliti+2repository.stiegici.ac.id+2](https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.