

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz Di Kota Batam

Dea Violana Margaret Silalahi¹, Dian Indiyati²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, deaviolana@student.telkomuniversity.ac.id,

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Banyak perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu untuk mencapainya adalah dengan mengembangkan kemampuan sesuai dengan keahliannya serta menegakkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan prosedur kebijakan yang ada di sebuah perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal di mana kuesioner digunakan untuk pengumpulan data dan objek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. XYZ. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non probability sampling dengan metode pengambilan sampel jenuh sebanyak 163 orang karyawan. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS).

Adapun hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompetensi dan disiplin kerja pada PT. XYZ maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diberikan adalah PT. XYZ diharapkan dapat terus meningkatkan dan menjaga konsisten dalam aspek kompetensi dan kedisiplinan kerja yang dimiliki karyawan karena kedua aspek tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

PT. XYZ, merupakan Sebuah Perusahaan yang merupakan bagian dari Caterpillar serta yang menganut budaya Caterpillar, yang menyediakan produk dari hulu ke hilir. PT. XYZ merupakan perusahaan yang terletak di Kawasan Industri Batu Ampar Kota Batam. PT. XYZ mulai beroperasi di Batam sejak tahun 2020, sebelumnya perusahaan ini bernama PT. Weir Pressure Control Indonesia, kemudian di akuisisi oleh Caterpillar.

Rahmawati dan Wahyuningtyas (2022) mengatakan jika semakin besar perusahaan maka peranan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting sebagai harta yang berharga guna dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang merupakan kunci tercapainya tujuan perusahaan, pengelolaan SDM yang dimiliki dengan baik dan optimal tidak hanya meningkatkan produktifitas namun juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (sari dan putra, 2021). Chusminah dan Haryati (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan individu maupun kelompok dalam melakukan kegiatan dengan baik sehingga menghasilkan hasil yang diinginkan.

kinerja dapat dievaluasi melalui aspek kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, dan tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menilai sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dalam periode tertentu. penilaian kinerja karyawan pada PT XYZ Pada tahun 2021 sebagian besar dari karyawan dalam kategori istimewa hingga baik sementara untuk predikat cukup hanya sedikit sehingga itu menunjukkan tingkat kerja yang cukup baik, namun pada tahun 2022 dan 2023 terjadi pergeseran predikat di mana banyak yang berada pada kategori baik dan cukup, pada kategori istimewa dan sangat baik mengalami penurunan.

Pentingnya kompetensi kerja pada sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara profesional, kompetensi menjadi bekal dan modal utama yang harus dimiliki sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan dapat terus meningkat (Pramularso, 2018:40). Karyawan dituntut bisa berinovasi sehingga akan meningkatkan kompetensi masing-masing karyawan (Wulansari dan Pratama, 2025). Pada PT XYZ tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang ditentukan perusahaan dari bulan januari hingga oktober pada tahun 2023, bisa dilihat pada bulan januari tingkat kemampuan karyawan mencapai 93%, dibulan februari menurun menjadi 92 %

dan diikuti bulan maret menjadi 88%. Kemudian mulai bulan april hingga oktober terjadi penurunan.

Selain kompetensi ,disiplin kerja juga menjadi faktor dalm mempengaruhi karyawan,sejalan dengan pendapat Alexandri (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. PT ZYX Pada tahun 2023 tingkat keterlambatan karyawan sangat fluktuatif dengan lonjakan signifikan pada bulan agustus hingga oktober masing- masing mencapai 29,20,31 kali. Sementara pada 2024 terjadi peningkatan jumlah keterlambatan yang drastis terutama pada bulan April hingga oktober dengan puncaknya pada bulan Agustus dan September, masing-masing mencapai 35 kali keterlambatan.

Situasi aktual pada PT. XYZ yang menunjukkan adanya hubungan kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hal ini perlu dikaji untuk pemahaman mendalam agar perusahaan dapat merealisasikan tujuan dan pencapaian perusahaan .

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya manusia

Armstrong (2021:7) menyebutkan konsep sumber daya manusia berasal dari tahun 1980 dalam bentuk filosofi tentang bagaimana orang harus dikelola. Hal ini merupakan transformasi manajemen personalia yang merupakan ilmu berkaitan dengan aspek rekrutmen,pengadaan,pegelolaan dan juga pengembangan karyawan dilingkungan organisasi

B. Perilaku organisasi

Menurut Dudija et al.,(2024) perilaku organisasi merupakan suatu proses yang menjelaskan mengenai suatu kelompok maupun individu dalam berperilaku serta merespon yang bertujuan untuk meningkatkan fungsi dalam organisasi.

C. Kompetensi Karyawan

Menurut harras et al. (2020:89) mengemukakan bahwa kompetensi kerja merupakan alasan utama organisasi untuk mempekerjakan karyawannya,dengan artian kompetensi memiliki kedudukan yang tinggi di dalam organisasi seperti keahlian atau kemampuan menjadi penentu bagaimana seorang karyawan mendapatkan jabatannya.oleh karena itu karyawan diharuskan untuk terus meningkatkan kemampuan serta mengasah kemampuan yang dimiliki melalui pengalaman untuk mencapai tujuan organisasi.

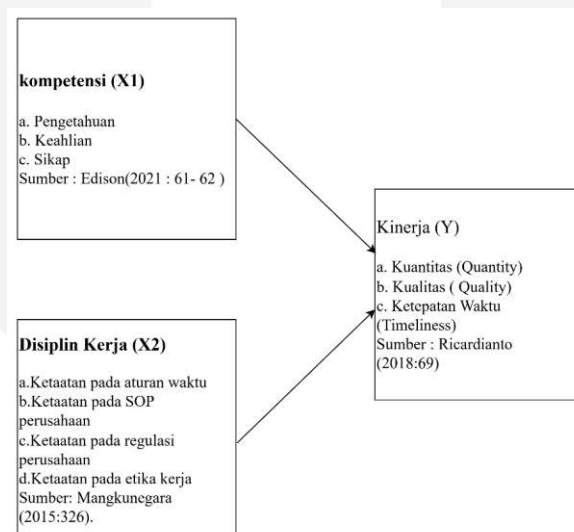
D. Disiplin kerja

Kedisiplinan Indiyati (2021) diartikan sebagai bentuk sikap bagaimana karyawan dalam mematuhi ketentuan organisasi yang dilihat melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai regulasi dan aturan yang berlaku. Sejalan dengan itu,Putri et al., (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi yang positif Terhadap kinerja karyawan, yang dimana peningkatan disiplin berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja,

E. Kinerja Karyawan

Armstrong (2021:1) memberikan definisinya mengenai kinerja karyawan yakni suatu proses mekanisme yang terstruktur untuk meningkatkan efektifitas suatu organisasi dengan memaksimalkan potensi SDM secara pribadi ataupun kelompok.Menurut Indiyati et al. (2021) kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan pekerja yang diberikan berdasarkan kriteria dan jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

F. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Olahan penulis(2025)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dijelaskan oleh Pakpahan et al. (2021:1) merupakan tata cara, aturan atau prosedur yang dapat ditempuh untuk mendapatkan pengetahuan dengan mengikuti langkah-langkah yang telah dikaji secara sistematis dengan memperoleh pengetahuan yang disebut ilmu. Dalam metode ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Castellan dalam Kurniawan (2018:35) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang proses pencarian datanya menggunakan data kuantitatif atau berupa angka yang digunakan untuk menganalisis suatu penelitian dengan menggunakan formula statistik matematis.

Penelitian ini berlandaskan tipe penyelidikannya yakni penelitian kausal. Tujuannya yakni untuk menguji hipotesis dan memahami mekanisme yang mendasar dari suatu fenomena. Berdasarkan metode penelitian dan tujuan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yang berarti yakni jenis penelitian yang bertujuan guna memperlihatkan suatu fenomena atau keadaan seperti apa adanya tanpa adanya intervensi atau manipulasi. Penelitian ini berlandaskan waktu pelaksanaan yakni penelitian cross section. Berlandaskan Sujarweni (2019) penelitian cross section ialah penelitian yang melibatkan pengambilan data dari populasi pada satu titik waktu saja.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan langsung dari partisipan melalui kuesioner. dalam penelitian ini terdapat 163 orang responden yang merupakan karyawan dari PT. XYZ. instrumen penelitian ini menggunakan skala likert dengan nilai 1 (sangat tidak setuju) dan 5 (sangat setuju). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan PLS-SEM sebagai teknik analisis statistik multivariat yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0.9.9. Model pengukuran (model luar) untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas menggunakan metrik seperti loading faktor, AVE, alfa Cronbach, dan reliabilitas komposit. Model struktural (model dalam) untuk menguji hipotesis melalui koefisien jalur dan nilai R-kuadrat, nilai-t, dan nilai-p.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan hasil analisis deskriptif, penulis menemukan bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja masuk kedalam kategori “kompeten dan disiplin”, sedangkan kinerja karyawan masuk dalam kategori “Baik”.

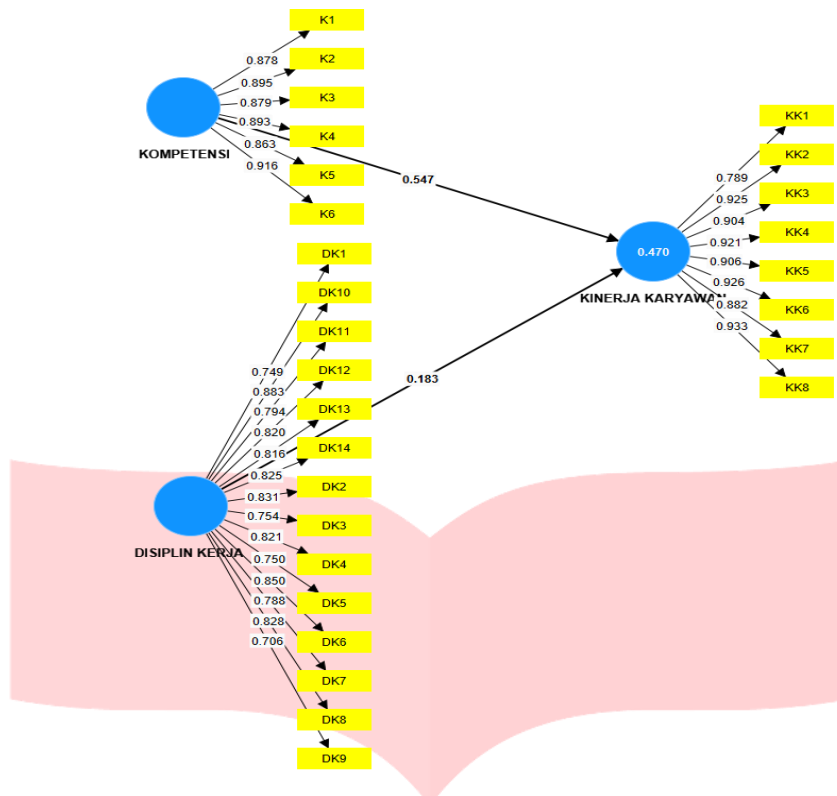
Variable	Percentage	Category
Kompetensi	75,80%	Kompeten
Disiplin Kerja	80,12%	Disiplin
Kinerja karyawan	68,05%	Baik

Gambar 4. 1 *Descriptive Analysis*
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kompetensi memperoleh 75,80% , Disiplin kerja memperoleh persentase tertinggi sebesar 80,12% dan kinerja karyawan sebesar 68,05%. Dalam penelitian ini ,SmartPLS digunakan untuk menguji model pengukuran dan struktural

Model pengukuran

Dalam penelitian ini, model pengukuran dievaluasi menggunakan Smartpls Versi 4.0.9.9 evaluasi ini dilakukan untuk menilai validitas dan realibilitas. Berikut adalah pemaparan pengujian menggunakan program smartPLS 4.0.9.9.



Gambar 4. 2 outer model
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Validitas konvergen

Seluruh indikator pada ketiga variabel menunjukkan nilai *loading factor* ≥ 0.70 , yang menindikasikan bahwa semua indikator dikatakan dapat memenuhi kriteria validitas dalam mengukur konstruk.

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI LOADING FAKTOR	KETERANGAN
Kompetensi (X1)	K1	0.878	Valid
	K2	0.895	Valid
	K3	0.879	Valid
	K4	0.893	Valid
	K5	0.863	Valid
	K6	0.916	Valid
Disiplin Kerja(X2)	DK1	0.749	Valid
	DK2	0.831	Valid
	DK3	0.754	Valid
	DK4	0.821	Valid
	DK5	0.750	Valid
	DK6	0.850	Valid
	DK7	0.788	Valid
	DK8	0.828	Valid
	DK9	0.706	Valid
	DK10	0.883	Valid
	DK11	0.794	Valid
	DK12	0.820	Valid
	DK13	0.816	Valid
	DK14	0.825	Valid
Kinerja Karyawab (Y)	KK1	0.789	Valid
	KK2	0.925	Valid
	KK3	0.904	Valid
	KK4	0.921	Valid
	KK5	0.906	Valid
	KK6	0.926	Valid
	KK7	0.882	Valid
	KK8	0.933	Valid

Gambar 4. 3 Hasil Perhitungan loading factor
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Reliability test

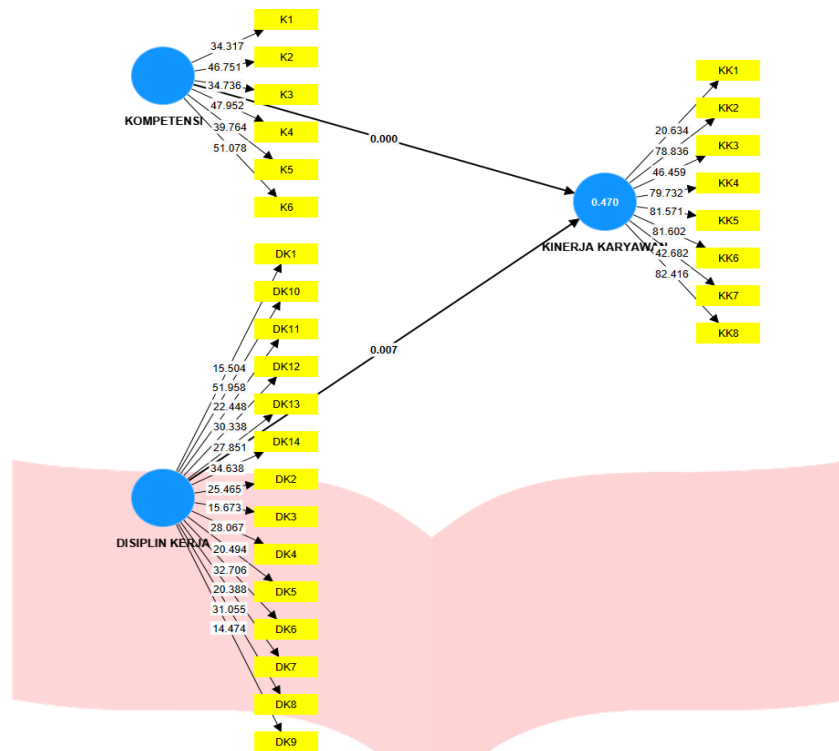
Reliabilitas konstruk dalam penelitian ini dievaluasi menggunakan Cronbach,s Alpha dan *composite reliability*, di mana nilai reliabilitas yang baik ditunjukkan dengan nilai $\geq 0,70$ yang meruakan batas minimal untuk menunjukkan bahwa suatu konstruk memiliki relibilitas internal yang baik.

	Cronbach's alpha	Composite reliability
DISIPLIN KERJA	0.957	0.964
KINERJA KARYAWAN	0.966	0.968
KOMPETENSI	0.946	0.953

Gambar 4.4 Cronbach's Alpha and Composite Reliability
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Model struktural

Model struktural berfungsi untuk menganalisis keterkaitan antar konstruk berdasarkan teori substantif. Saat mengevaluasi model PLS, nilai R-Square menjadi parameter untuk mengkaji model ini.



Gambar 4.5 Inner Model
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

R-Square Analisis

nilai R-Square untuk mengetahui seberapa kuat model yang diteliti, di mana nilai R-Square model ini cukup atau sedang karena 0,470 masuk ke dalam kategori moderat (sedang).

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.470	0.463

Gambar 4.6 R-square
Sumber: Data yang diolah (2025)

Hasil Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis 1 dan 2 diperoleh hasil p-value dan T-statistics yang menjadi dasar untuk melihat pengaruh. diperoleh H1 dan H2 menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima karena nilai p-value berada di bawah ambang batas yang telah ditentukan.

HIPOTESIS	Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	keputusan
H1	K -> KK	0.547	0.548	0.069	7.981	0.000	Diterima
H2	DK-> KK	0.183	0.186	0.067	2.719	0.007	Diterima

Gambar 4.6 Hasil Uji hipotesis
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan menggunakan metode analisis SEM-PLS. Adapun kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja pada PT. XYZ pada sektor minyak dan gas di Kota Batam diperoleh rata-rata persentase senilai 75,80%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. XYZ di Kota Batam memiliki kemampuan,

- pengetahuan, dan keahlian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Disiplin kerja pada PT. XYZ pada sektor minyak dan gas di Kota Batam diperoleh rata-rata persentase senilai 80,12% yang masuk kedalam kategori tinggi berdasarkan garis kontinum. Ini berarti tingkat kedisiplinan karyawan di PT. XYZ di Kota Batam tergolong tinggi ditandai dengan ketaatan terhadap aturan waktu dan ketaatan pada etika kerja yang memiliki persentase tertinggi dari tanggapan responden
 3. Kinerja karyawan pada PT. XYZ pada sektor minyak dan gas di Kota Batam diperoleh rata-rata persentase senilai 66,45% yang masuk kedalam kategori cukup baik berdasarkan garis kontinum. Di mana dari hasil tanggapan responden dimensi kuantitas dan kualitas mendapatkan nilai dua terendah. Meskipun secara umum sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan untuk hasil yang lebih optimal.
 4. Kompetensi karyawan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. XYZ di kota Batam.
 5. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. XYZ di Kota Batam.
 6. Berdasarkan hasil uji Multi Group Analysis disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam hubungan kompetensi terhadap kinerja.
 7. Berdasarkan hasil uji Multi Group Analysis disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam hubungan disiplin kerja terhadap kinerja.

b. Saran

Terdapat berbagai rekomendasi yang bisa peneliti sampaikan terkait “pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ pada sektor minyak dan gas di Kota Batam”. Penulis berharap rekomendasi yang disampaikan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait pada penelitian ini.

Pada PT. XYZ sudah terdapat pelatihan internal dan eksternal namun partisipasi karyawan belum menyeluruh. Oleh karena itu disarankan agar perusahaan meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam pelatihan dengan menerapkan monitoring kehadiran yang ketat, selain itu perusahaan juga dapat mempertimbangkan penerapan intensif ataupun sanksi untuk mendorong karyawan dalam mengikuti pelatihan dan sebaiknya pelatihan juga disesuaikan dengan kebutuhan dari masing-masing divisi. Untuk meningkatkan kompetensi teknis dan sikap kerja disarankan perusahaan PT. XYZ juga bisa menerapkan media pembelajaran mandiri seperti modul digital atau video training yang bisa diakses kapan saja.dengan menerapkan beberapa hal di atas diharapkan karyawan dapat meningkatkan kompetensi sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja serta keselamatan pada lingkungan kerja industry minyak dan gas.

Namun agar kedisiplinan tetap terjaga, bahkan meningkat perusahaan disarankan untuk selalu memberikan sosialisasi manajemen waktu yang efektif. Selain itu bisa diterapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan memberikan sanksi secara adil bagi karyawan yang melanggar aturan yang dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kedisiplinan kerja secara menyeluruh. Perusahaan juga perlu meperkuat komunikasi internal antar sesama karyawan agar mereka semakin termotivasi dan memiliki kesadaran bahwa kedisiplinan tidak hanya bermanfaat bagi keberlangsungan perusahaan tapi juga untuk pengembangan karir dan kesejahteraan mereka sendiri.

PT XYZ disarankan untuk lebih mengoptimalkan sistem evaluasi kinerja yang lebih komprehensif yang berfokus pada mutu atau hasil kerja bukan hanya terhadap kuantitas. Perusahaan dapat memperkenalkan contoh yang spesifik ataupun pelatihan mengenai kualitas kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dari masing-masing divisi. Selain itu penerapan mentoring dari atasan langsung dapat memperbaiki dan mengasah keterampilan karyawan.

REFERENSI

- Alexandri, M. B., Lestari, E., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 3(3), 117–129.
- Armstrong, A. (2021). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management* (Th Ed.). New York:Kogan page.
- Armstrong, M. (2021). *Performance management: Key Strategies and Practical Guidelines*. (3 Ed.). USA: Kogan Page.
- Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen*
- Dudija, N., Naibaho, S., & Wibowo, S. (2024). Enhancing Performance: The Role of Organizational Culture, Commitment, and Support in Indonesian Paper Industry.*Jurnal Psikologi*,51(2),141-157. <https://doi.org/10.22146/jpsi.81915>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture,

- And Employee Performance. *International Journal Of Science And Society (IJSOC)*, 1-10.
- Kurniawan, A. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., ... & Rantung, G. A. J. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahmawati, D. A., & Wahyuningtyas, R. (2022). Design of Performance Appraisal Based on Key Performance Indicators At PT. XYZ. *Proceedings of the 5th European International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 26–28. <https://ieomsociety.org/proceedings/2022rome/489.pdf>.
- Ratna Komala Putri, Afian Andre Sandriawan, & Rizky Puspasari. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance (Study at CV. XY in Bandung Regency Area). *Solid State Technology*, 63.
- Sari, D. P., & Putra, A. R. (2021). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 115–123. <https://doi.org/10.1234/jmb.v10i2.5678>
- Sinaga, D. L., dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi Teh Botol Sosro). *Jurnal Equilibria*, 9(2).
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam Organisasi* (Ed.3, Cet. 6.). Depok: Rajawali Pers
- Wulansari, P., & Pratama, B. K. G. (2025). Transformational leadership and innovation management: the mediating role of knowledge sharing. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 13(1), 350-362