

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayaba Indonesia

Anggia Novanda Isrofani^{1✉}, Chaerudin²

^{1,2}Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayaba Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berarti menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka dan diolah dengan metode statistika. Populasi pada penelitian ini berjumlah 285 orang karyawan PT. Kayaba Indonesia, dengan jumlah sampel yang diambil 74 karyawan dengan menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan atau toleransi 10%. Instrumen penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS 24. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa (1) uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = 5,270 > t_{tabel} = 1,66$, sehingga H_1 diterima. (2) uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = 4,888 > t_{tabel} = 1,66$, sehingga H_2 diterima. Kesimpulan penelitian ini adalah variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayaba Indonesia.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at PT. Kayaba Indonesia. This research is a quantitative research, which means that it emphasizes the analysis on data in the form of numbers and processed by statistical methods. The population in this study amounted to 285 employees of PT. Kayaba Indonesia, with a total sample of 74 employees using the slovin formula with an error or tolerance level of 10%. The research instruments used were observation, interviews and questionnaires. In this study using SPSS 24 analysis tool. Data analysis technique using multiple linear regression test, hypothesis testing using t test. The results of this study illustrate that (1) the hypothesis test of the influence of competence on employee performance is obtained $t_{count} = 5.270 > t_{table} = 1.66$, so H_1 is accepted. (2) the hypothesis test of the effect of work discipline on employee performance obtained $t_{count} = 4.888 > t_{table} = 1.66$, so H_2 is accepted. The conclusion of this study is that the variables of competence and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Kayaba Indonesia.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah suatu sumber daya yang terpenting pada suatu organisasi. Dikarenakan sumber daya manusia juga berpartisipasi aktif dalam keberlangsungan dan pengambilan kebijakan suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak seperti sumber daya lainnya dikarenakan dibekali akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Sumber daya manusia menjadi investasi terpenting dalam suatu perusahaan dikarenakan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai elemen penting dalam proses pengembangan bisnis khususnya pada organisasi berskala besar (Waris and Mangkunegara, 2015).

Suatu perusahaan dapat dikatakan sukses dan memiliki kinerja yang optimal berdasarkan produktivitas karyawannya, maka perusahaan akan mendorong karyawannya menunjukkan kinerja terbaiknya. Kinerja karyawan akan membawa dampak pada tingkat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Rujukan dalam penilaian prestasi karyawan dapat mempergunakan kinerja karyawan secara umum pada organisasi.

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan kinerja yang optimal dari para karyawan. Maka, Kinerja dapat dikatakan sebagai indikator yang menentukan tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu adanya upaya yang mendorong peningkatan kinerja karyawan (Paais & Pattiruhu, 2020).

PT. Kayaba Indonesia, salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang industri otomotif. PT. Kayaba Indonesia merupakan produsen terbesar di Indonesia yang menghasilkan produk *shock absorber*. Hampir seluruh pabrikan motor dan mobil di Indonesia, seperti Toyota, Mitsubishi, Daihatsu, Yamaha, Suzuki, Vespa, Daytona, dan lainnya mengguakan produk dari PT. Kayaba Indonesia. PT. Kayaba Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, sumber daya manusia merupakan salah satu tonggak utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, khususnya sumber daya manusia di level operator pada divisi produksi yang bersentuhan secara langsung dengan pembuatan barang yang akan diterima kepada konsumen oleh perusahaan.

Permasalahan yang ada di PT. Kayaba Indonesia disebabkan oleh tingkat kinerja karyawan serta absensi yang masih fluktuatif menjadi hambatan dalam pencapaian target produksi. Kondisi tersebut mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kayaba Indonesia yang diperkuat dengan data hasil penilaian kinerja tahun 2016-2019 di bawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Kayaba Indonesia 2016-2019

No.	Keterangan	2016	2017	2018	2019
1	Karyawan yang melebihi harapan	8,4%	9,2%	7,4%	8,1%
2	Karyawan yang memenuhi harapan	72,5%	69,7%	66,5%	63,8%
3	Karyawan yang tidak memenuhi harapan	13,8%	18,5%	21,3%	22,5%

Hasil	94,7%	97,4%	95,2%	94,4%
-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Bagian HRD PT. Kayaba Indonesia, 2020

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pengukuran kinerja karyawan melalui tiga aspek yaitu karyawan yang melebihi harapan pada tahun 2016 sebesar 8,4% mengalami peningkatan pada tahun 2017 menjadi 9,2% dan mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi 7,4% kemudian mengalami peningkatan kembali pada tahun 2019 menjadi 8,1%. Aspek karyawan yang memenuhi harapan pada tahun 2016 sebanyak 72,5% semakin mengalami penurunan setiap tahunnya hingga tahun 2019 menjadi 63,8%. Aspek karyawan yang tidak memenuhi harapan pada tahun 2016 sebesar 13,8% semakin mengalami peningkatan setiap tahunnya hingga tahun 2019 menjadi 22,5%. Artinya dari ketiga aspek penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir cenderung mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2016 dengan rata-rata nilai sebesar 94,7% mengalami peningkatan pada tahun 2017 menjadi 97,4%, pada tahun 2018 terjadi penurunan menjadi 95,2% dan pada tahun 2019 terulang kembali terjadi penurunan menjadi 94,4%.

Kondisi tersebut menyebabkan ketidakstabilan hasil kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan semangat kerja karyawan yang tidak seimbang sehingga berdampak perilaku kerja para karyawan yang melebihi harapan dan memenuhi harapan di tahun 2018 menurun. Diperburuk dengan perilaku kinerja karyawan yang tidak memenuhi harapan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Tingkat capaian kinerja karyawan belum cukup optimal tersebut ditenggarai oleh semakin tingginya target pencapaian kinerja dari tahun ke tahunnya yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut, dikarenakan ke depannya tantangan yang dihadapi perusahaan semakin kompleks. Maka, diharapkan karyawan memberikan kinerja yang optimal saat diberikan penugasan sehingga mencapai target dan menjaga eksistensi perusahaan serta menjawab tantangan kedepannya. Kejenuhan sebagian karyawan dengan tugas yang diberikan perusahaan mengakibatkan ketidakstabilan kinerja karyawan. Kejenuhan yang dialami oleh karyawan dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor salah satunya kompetensi yang dimiliki karyawan dan akan berdampak pula terhadap tingkat kedisiplinan karyawan.

Pokok kekuatan dari perusahaan bersumber dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Dikarenakan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dan sangat berhubungan erat dengan produktivitas perusahaan. Terlebih lagi dalam produksi *shock absorber*, pengetahuan dan kemampuan serta kemauan karyawan dalam menjalankan hal-hal teknis maupun non-teknis merupakan kunci keberhasilan. Untuk itu, perusahaan penting sekali memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan, tetapi perusahaan tidak boleh hanya terfokus pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tanpa mementingkan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompetensi dan disiplin kerja karyawan. Kompetensi digunakan sebagai karakteristik dasar yang mempunyai hubungan kepada seorang individu untuk menghasilkan kinerja yang efektif.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dipergunakan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas berlandaskan atas keterampilan dan pengetahuan serta diperbantukan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dapat diketahui dengan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai

unggulan bidang tersebut. Kompetensi menerangkan tindakan karyawan di tempat kerja pada berbagai posisi dan memprjelas standar masing-masing posisi, mengklasifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perorangan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan memperoleh kinerja yang baik. Pelatihan yang berkesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan akhir perusahaan akan menaikkan tingkat kompetensi karyawan.

Faktor disiplin kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja berdampak secara langsung pada kehidupan pribadi karyawan dan tidak langsung perusahaan. Setiap tindak laku karyawan dalam melakukan kegiatannya dalam perusahaan perlu dicermati. Apabila terdapat tindakan penyelewengan yang tidak bersesuaian dengan aturan maupun sesuatu yang tidak dibenarkan dari fakta maka diperlukannya penetapan hukuman bagi karyawannya. Terlihat pada data tingkat keterlambatan karyawan PT. Kayaba Indonesia 2019 di bawah ini.

Tabel 2. Data Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Kayaba Indonesia Tahun 2019

No.	Bulan	Rata-Rata Jumlah Karyawan	Tingkat Keterlambatan (%)
1	Januari	2437	5,60%
2	Februari	2428	6,75%
3	Maret	2418	11,43%
4	April	2371	7,93%
5	Mei	2272	10,69%
6	Juni	2130	7,80%
7	Juli	2090	4,12%
8	Agustus	2124	6,73%
9	September	2215	8,82%
10	Oktober	2347	6,20%
11	November	2409	5,95%
12	Desember	2393	10,73%

Sumber: Bagian HRD PT. Kayaba Indonesia, 2020

Dari tabel 2. dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT. Kayaba Indonesia berkecenderungan fluktuatif. Keterlambatan mengalami lonjakan terbesar terjadi pada bulan Maret hingga mencapai angka 11,43% dan merosot tajam terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 4,12%. Berdasarkan tabel tersebut juga dapat diketahui pada bulan Maret dan Desember mengalami keterlambatan yang cukup tinggi, mencapai angka lebih dari 10%.

Hasil wawancara dengan Bagian HRD PT. Kayaba Indonesia, beliau mengutarakan bahwa karyawan secara keseluruhan belum optimal dalam kedisiplinan kerja. Peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak seluruhnya ditaati para karyawan, yang terlihat dengan masih adanya karyawan yang tidak menaati jam kerja, adanya karyawan yang masih terlambat masuk kerja, adanya karyawan yang terlambat kerja setelah jam istirahat selesai, dan adanya karyawan yang tidak mematuhi tata tertib kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sudarmanto (2016) menyatakan bahwa seorang karyawan yang berdisiplin kerja tinggi dapat ditinjau dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kerja dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayaba Indonesia".

METODOLOGI

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif berarti penelitian dilakukan dalam suatu kelompok manusia atau objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Analisis verifikatif digunakan untuk untuk mengetahui besaran pengaruh variable independent terhadap variable dependent.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 285 karyawan pada PT. Kayaba Indonesia, dan sampel yang digunakan adalah 74 karyawan PT. Kayaba Indonesia dengan menggunakan rumus slovin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah wawancara, kuesioner/angket, dan observasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dalam pengumpulan data menggunakan beberapa teknik yaitu melalui wawancara, angket, dan observasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara dipergunakan apabila peneliti bermaksud untuk mengadakan pra-penelitian guna mendapatkan fenomena yang dapat dijadikan latar belakang, serta mengetahui informasi melalui responden secara terperinci dan jumlah responden yang tidak terlalu banyak.

Dalam penelitian ini kegiatan wawancara yang dilakukan peneliti melihat dua pihak yakni *interview* atau orang yang mengadakan kegiatan wawancara atau pihak yang diwawancarai (Sugiyono, 2017).

2) Kuisisioner atau angket

Kuisisioner merupakan teknik yang perlukan dalam pengumpulan data sebuah penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh respon. Kuisisioner merupakan teknik dinilai efisien dalam pengumpulan data bilamana peneliti mengerti pengukuran variabel serta dapat mengarahkan responden.

Dalam penelitian ini ruang lingkup secara sempit, sehingga peneliti dapat mengantar langsung kuisioner kepada para responden dan tidak memakan waktu tidak terlalu lama (Sugiyono, 2017).

3) Observasi

Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2017:145) berpandangan bahwa observasi tidaklah simpel, suatu tahapan yang tersusun dari bermacam proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya paling tidak tergantikan adalah tahapan mengamati dan mengingat. Observasi dalam pengumpulan data dikarenakan terintegrasi dengan perilaku manusia, proses kerja, dan responden yang diamati tidak terlalu besar.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 24 dalam model dan pengujian hipotesis. Alasan menggunakan SPSS karena SPSS merupakan program software yang bertujuan untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik baik parametrik maupun non parametrik serta mampu menganalisis penelitian dengan banyak variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,428	0,192	Valid
2	0,495	0,192	Valid
3	0,304	0,192	Valid
4	0,422	0,192	Valid
5	0,384	0,192	Valid
6	0,469	0,192	Valid
7	0,306	0,192	Valid
8	0,386	0,192	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis validitas variabel kompetensi (X1) diketahui semua pernyataan memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,192$, disimpulkan instrumen kompetensi semua valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,867	0,192	Valid
2	0,614	0,192	Valid
3	0,730	0,192	Valid
4	0,717	0,192	Valid
5	0,608	0,192	Valid
6	0,630	0,192	Valid
7	0,628	0,192	Valid
8	0,614	0,192	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis validitas variabel disiplin kerja (X2) diketahui bahwa dari 8 butir pernyataan semuanya memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,192$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel disiplin kerja semua valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,551	0,192	Valid
2	0,528	0,192	Valid
3	0,503	0,192	Valid
4	0,560	0,192	Valid
5	0,438	0,192	Valid
6	0,534	0,192	Valid
7	0,400	0,192	Valid
8	0,440	0,192	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis validitas variabel kinerja (Y) diketahui bahwa dari 8 butir pernyataan semuanya memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,192$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja semua valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	0,709	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Disiplin Kerja	0,885	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,789	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen kompetensi didapatkan koefisien reliabilitas 0,709, yang berarti instrumen kompetensi masuk dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen disiplin kerja didapatkan koefisien reliabilitas 0,885, artinya instrumen disiplin kerja masuk dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen kinerja didapatkan koefisien reliabilitas 0,789, artinya kinerja masuk kategori sangat tinggi.

3. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kompetensi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,0541	27,7162	29,4324
	Std. Deviation	2,2869	3,79083	2,85293
Most Extreme Differences	Absolute	,131	,107	,105
	Positive	,131	,107	,101
	Negative	-,079	-,101	-,105
Test Statistic		,131	,107	,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c	,086 ^c	,092 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian di atas, menunjukkan nilai Asymp. Sig. untuk variabel kompetensi sebesar 0,083, variabel disiplin kerja sebesar 0,086, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,092. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai Asym. Sig. yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data ketiga variabel terdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyanto dan Wulandari (2014: 181) bahwa normalitas dapat dideteksi dengan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai observasi dan nilai prediksi variabel independen terhadap variabel dependen. Normalitas terpenuhi apabila probabilitas hitung hasil uji lebih besar daripada taraf uji penelitian.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan pengujian regresi linier berganda pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,224	3,525		1,482	,143
Kompetensi	,483	,121	,387	3,975	,000
Disiplin Kerja	,233	,081	,309	2,870	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi yang mempresentasikan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, yaitu $\hat{Y} = 5,224 + 0,483X_1 + 0,233X_2$. Nilai 5,224 diperoleh dari kolom B pada baris *Constant*, nilai 0,483 diperoleh dari kolom B pada baris kompetensi, nilai 0,233 diperoleh dari kolom B pada baris disiplin kerja. Interpretasi dari model persamaan regresi tersebut adalah setiap perubahan peningkatan skor variabel X1 (kompetensi) dan X2 (disiplin kerja) sebesar satu unit, maka variabel Y (kinerja) meningkat sebesar 0,483 unit dan 0,233 unit pada arah yang sama dengan konstanta 5,224. Artinya semakin tinggi kompetensi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dihitung menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompetensi	5,270	1,66	0,000	t _{hitung} > t _{tabel} → H1 diterima
Disiplin Kerja	4,888	1,66	0,000	t _{hitung} > t _{tabel} → H2 diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

a. Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y)

Pengujian hipotesis pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) dengan kriteria signifikansi regresi adalah “jika t_{hitung} > t_{tabel} maka H₁ diterima” atau “jika Sig. < 0,05 maka H₁ diterima”, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1 terhadap variabel Y. Nilai t_{tabel} adalah nilai tabel distribusi t untuk taraf nyata 5%. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Sig. = 0,000 dan t_{hitung} = 5,270 sedangkan t_{tabel} = 1,66. Karena nilai Sig. < 0,05 dan t_{hitung} > t_{tabel} maka H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan kriteria signifikansi regresi adalah “jika t_{hitung} > t_{tabel} maka H₂ diterima” atau “jika Sig. < 0,05 maka H₂ diterima”, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X2 terhadap variabel Y. Nilai t_{tabel} adalah nilai tabel distribusi t untuk taraf nyata 5%. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Sig. = 0,000 dan t_{hitung} = 4,888 sedangkan t_{tabel} = 1,66. Karena nilai Sig. < 0,05 dan t_{hitung} > t_{tabel} maka H₂ diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,427	,402	2,20606

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,427, yang menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi sebesar 42,7%. Artinya bahwa kontribusi kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 42,7%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan diatas maka dapat diketahui simpulan untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayaba Indonesia. Sehingga dapat disimpulkan semakin meningkatnya setiap kompetensi maka akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayaba Indonesia. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Kayaba Indonesia, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan PT. Kayaba Indonesia.
3. Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayaba Indonesia

Referensi :

- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Waris, A., & Mangkunegara, A. P. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Budiman, Novelisa P. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA*. Volume 4 No.4.
- Hapid. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Volume 01 No. 02.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mandagie Angel Susanti, Kawet Lotje, dan Uhing Yantje. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No.1.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meta, Nandha. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Musdalifah. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar. *Jurnal Ad'ministratre*, Volume 3 No.1.
- Pebriyanti, Diah. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Layanan Pada KPKNL Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol. 3, No. 3.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Priansa, Junia, Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Yogyakarta: Quadrant.
- Lakshmi dan Lisna, I., Budaya Organisasi, P., Karyawan, K., & Sito Dwi Irvianti, L. (n.d.). 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Raja Pasar Abadi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2 No. 3 Desember 2016: 119-124 ISSN: 2302-4119
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Hery. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Grasindo, Anggota IKAPI.
- Masram & Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rifai, Candra. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Medan : Perdana Publishing.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.