**AL MIKRAJ**

***Jurnal Studi Islam dan Humaniora***

**Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aftech Makassar Indonesia**

**Shofiana Syam1, Muhammad Faisal2**

1,2 Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Makassar; Indonesia

correspondence e-mail\*, shofianasyam@yahoo.co.id; muhfaisaljufry@gmail.com

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Submitted:  | Revised: 2023/12/01 | Accepted: 2023/12/10 | Published: 2023/12/26 |

|  |  |
| --- | --- |
| Abstract | This study aims to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at PT. Aftech Makassar Indonesia. This study used 60 samples (respondents). Sources of primary data and secondary data. The data analysis method in this study used descriptive analysis and statistical analysis of validity test, reliability test, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test. The results of the descriptive analysis of competence obtained the actual score percentage of 89.3%, analysis work discipline obtained the percentage of the actual score of 89.5% and performance analysis obtained the percentage of the actual score of 91%. The results of statistical analysis obtained multiple linear regression coefficients, namely: Y = 18.933 + 0.263X1 + 0.333 X2, the correlation coefficient of competence to performance (r) = 0.393 and the correlation coefficient of work discipline to performance (r) = 0.469. And the coefficient of determination (r2) is 0.257 or 25.7%. The value of Fcount > Ftable (11,219 > 3.16) and through the partial test calculation (t-test) it is seen that H1 where the t-count value is greater than t-table (2,228 > 2.002 and the significance value is 0.030 < 0.05) and H2 where the t-count value of work discipline is greater than the t-table (3.186 > 0.05) and the significance value is 0.002 < 0.05). The results of this study indicate that competence and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Aftech Makassar Indonesia, thus the hypothesis used is acceptable |
| Keywords | Competence, work discipline and performance |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **© 2023 by the authors**. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). |

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan organisasi yang ditujukan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan orang-orang yang berada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.[[1]](#footnote-1)

Schuler dkk dalam Priyono (2016:4) menyatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.[[2]](#footnote-2)

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki setiap orang yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab didalam suatu organisasi sedangkan disiplin kerja adalah sikap kesadaran,[[3]](#footnote-3) kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menataati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar. Dengan adanya kedisiplinan yang tertanam pada diri setiap orang maka karyawan tersebut akan mempunyai sifat yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikannya.V[[4]](#footnote-4) Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan produktivitas kerjanya juga akan semakin meningkat sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan paling penting dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi.[[5]](#footnote-5) Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara individu maupun secara tim di dalam organisasi.

Setiap perusahaan sangat menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, dengan hal ini maka target perusahaan akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Kinerja yang tinggi akan tercapai jika karyawan memiliki potensi yang tinggi. Dalam lingkungan kerja semakin besar kompetensi seseorang maka semakin besar nilai jual orang tersebut, termasuk jika hal ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya perolehan finansial yang bisa didapatkan akan semakin tinggi.[[6]](#footnote-6)

Selain kompetensi, faktor lain yang sangat menunjang kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Karena kedisiplinan artinya mengulas tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan membuat kemajuan bagi dirinya dan organisasi.

 Sejalan dengan uraian diatas PT. Aftech Makassar Indonesia yang bergerak dibidang industri manufaktur (pengolahan biji plastik menjadi cup dan sedotan) tentunya kompetensi dan disiplin kerja harus berkesinambungan agar kemampuan, keterampilan dan kedisiplinan karyawan semakin meningkat, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan akan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan tentunya ini akan meningkatkan produktivitas karyawan.

 Tinggi rendahnya kompetensi dan disiplin kerja pada PT. Aftech Makassar indonesia akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya, pada perusahaan PT. Aftech Makassar Indonesia sendiri mengutamakan karyawan yang memiliki kecakapan dan gesit dalam bekerja, tetapi salah satu bentuk ketidakdisiplinan pada PT. Aftech Makassar Indonesia ialah karyawan yang biasanya tidak masuk kantor tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu dan ini akan mempengaruhi pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan maksimal.

**METODE**

Penelitian ini dilakukan di PT. Aftech Makassar Indonesia, yang beralamat di Jl. Kima 8 kav-SS 23 B Makassar, dimulai pada bulan November 2023. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, termasuk penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan mencakup pengumpulan bahan dari buku-buku, literatur, dan catatan kuliah yang relevan dengan masalah penelitian. Penelitian lapangan mencakup observasi langsung, dokumentasi, wawancara dengan manajemen perusahaan, dan penggunaan angket.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Aftech Makassar Indonesia, yang berjumlah 60 orang. Sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 60 orang, termasuk karyawan tetap.

Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis statistik, yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji-t). Ini membantu dalam pemahaman yang lebih baik terkait masalah yang diteliti serta menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel yang diamati.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

***Jenis Kelamin***

Penentuan jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui manakah jenis kelamin responden yang paling besar dalam penelitian ini. Penyajian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5: Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** **(orang)** | **Persentase****(%)** |
| Laki-laki | 31 | 51,67 |
| Perempuan | 29 | 48,33 |
| **Jumlah** | **60** | **100** |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 60 orang jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki 31 orang atau sebesar 51,67% dan jumlah jenis perempuan 29 orang atau sebesar 48,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki lebih dominan dimiliki di PT Aftech Makassar Indonesia, dikarenakan perusahaan ini bergerak dalam bidang industri manufaktur sehingga yang dibutuhkan dominan menggunakan tenaga fisik.

***Usia***

Penentuan usia bertujuan untuk mengetahui apakah usia muda akan lebih termotivasi dalam pencapaian kinerja dibandingkan usia tua. Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan menyajikan karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6: Jumlah responden berdasarkan usia.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah****(Orang)** | **Persentase****(%)** |
| 20-31 | 35 | 58,33 |
| 32-43 | 15 | 25 |
| 44-55 | 10 | 16,67 |
| **Jumlah** | **60** | **100** |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel tersebut menunjukkan karakteristik, bahwa usia nampak yang paling dominan dalam penelitian ini adalah usia paling muda yaitu usia 20-31 tahun dengan jumlah responden 35 orang atau dengan persentase 58,33%. Usia 20-31 tahun merupakan usia yang paling dominan sebab merupakan usia produktif secara fisik untuk jenis pekerjaan yang berada pada perusahaan. Di usia ini fisik karyawan masih fit untuk segala pekerjaan.

***Tingkat Pendidikan***

Penentuan karakteristik ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan responden terkait penelitian ini. Untuk karakteristik ini dapat dilihat dari uraian tabel berikut ini:

Tabel 7: Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah****(orang)** | **Persentase****(%)** |
| SMP | 5 | 8,33 |
| SMA/Sederajat | 47 | 78,33 |
| S1 | 7 | 11,68 |
| S2  | 1 | 1,66 |
| **Jumlah** | **60** | **100** |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel tersebut menunjukkan bahwa persentase tingkat pendidikan responden yang lebih dominan adalah yang berlatar pendidikan SMA/sederajat yaitu 78,33% atau sebanyak 47 orang. Persentase pendidikan S1 adalah sebesar 11,68% atau sebanyak 7 orang, persentase responden yang berpendidikan Smp adalah 8,33% atau sebanyak 5 orang. Dan S2 1 orang dengan persentase 1,66. Pendidikan SMA/sederajat yang lebih dominan mungkin dikarenakan karena pada tamatan tersebut motivasi untuk pencapaian sebuah kinerja lebih tinggi. Tetapi untuk bergabung di perusahaan PT. Aftech Makassar Indonesia sebagai bagian produksi tidak memiliki syarat batas pendidikan, siapapun yang ingin bergabung boleh bergabung asalkan memiliki semangat untuk bekerja dan keinginan yang tinggi untuk belajar.

***Masa Kerja***

Masa kerja erat kaitannya dengan pengalaman, kenyamanan bekerja, kepercayaan, dan pemahaman yang baik mengenai *job description.* Hal itulah yang mempengaruhi karyawan dengan masa kerja yang sudah lama walaupun usianya sudah termaksud tua. Data mengenai responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8: Jumlah responden berdasarkan masa kerja.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lama Bekerja** | **Jumlah****(Orang)** | **Persentase****(%)** |
| 1-3 Tahun | 24 | 40 |
| 4-6 Tahun | 11 | 18,33 |
| 7-9 Tahun | 25 | 41,66 |
| **Jumlah** | **60** | **100** |

Sumber: Data diolah, 2022

**Analisis Statistik**

Dari hasil uji validitas dimana X1 atau kompetensi untuk pernyataan 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh) memiliki nilai R hitung rata-rata sebesar 0.5868 lebih besar dari R tabel 0,254 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel X1 atau variabel kompetensi valid, sedangkan untuk variabel X2 atau variabel disiplin kerja dari pernyataan 1 (satu) sampai dengan 10 (Sepuluh) memiliki nilai R hitung rata-rata sebesar 0,6086 lebih besar dari R tabel 0,254 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel disiplin kerja valid. Dan untuk variabel Y atau variabel kinerja dari pernyataan 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh) memiliki nilai R hitung rata-rata 0,6261 lebih besar dari R tabel 0,254 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel kinerja valid.

Adapun uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (*error free*). Dengan kata lain reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha*, jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Tabel berikut merupakan hasil uji reliabilitas.

Tabel 1 Hasil uji reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | **Instrumen** | **Keterangan** |
| Kompetensi (x1) | 0.782 | 0.6 | Reliability diterima |
| Disiplin Kerja (x2) | 0.818 | 0.6 | Reability diterima |
| Kinerja (Y) | 0.832 | 0.6 | Reliability diterima |

Sumber: Output SPSS 25.0

Dari tabel tersebut dapat kita mengetahui nilai reliabilitas (*Cronbach’s Alpha*) tiap variabel. Untuk variabel kompetensi (X1) nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,782 yang menunjukkan arti reliabilitas diterima, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) nilai *Cronbach Alpha* adalah 0.818 yang berarti reliabilitas diterima dan untuk variabel kinerja (Y) nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,832 yang berarti reliabilitas diterima.

***Analisis Regresi Linear Berganda***

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aftech Makassar Indonesia. Seperti juga pada uji-uji sebelumnya, pada uji hipotesis ini, peneliti juga menggunakan bantuan *sofftware* SPSS 25.0. Persamaan statistiknya menggunakan regresi model linear berganda dengan model berikut:

$$γ=α+β1X1+β2X2+e$$

Maka berdasarkan hasil analisis dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 14: Hasil analisis regresi linear berganda

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 18.933 | 5.780 |  |
| Kompetensi | .263 | .118 | .265 |
| Disiplin Kerja | .333 | .105 | .380 |
| 1. Dependent Variabel: Kinerja (Y)
 |

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan hasil pengelolahan data melalui program SPSS 25.0. Maka dapat diketahui persamaan linear berganda sebagai berikut:

Y= 18,933+ 0,263X1+ 0,333X2

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kostanta sebesar 18,933 artinya jika variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) a dalah 0 maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 18,933.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0.263, artinya jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,263 dengan asumsi X2 tetap.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,333, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,333 dengan asumsi X1 tetap.

***Analisis Koefisien Korelasi dan koefisien determinasi (r2)***

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur bagaimana keterkaitan antara variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan koefisien determinasi (r2) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen Analisis koefisien korelasi menggunakan bantuan *software* SPSS 25.0.

Tabel 15. Hasil uji koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r2)dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .531a | .282 | .257 | 3.028 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kompetensi |

Sumber: Output SPSS 25.0

1. Koefisien korelasi (r)

Hasil analisis yang telah di uji dalam program SPSS 25 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) terdapat pada nilai R sebesar 0,531 atau 53,1% yang berarti dalam kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki hasil yang kuat terhadap kinerja karyawan.

1. Uji koefisien determinasi (r2)

Hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat nilai *Adjusted R Square* 0,257 atau 25,7% dan sisanya 74,3 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

***Interpretasi analisis korelasi bivariete person***

Tabel 16: Hasil uji korelasi *bivariate person*

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | Kompetensi | Disiplin Kerja | Kinerja  |
| Kompetensi | Pearson Correlation | 1 | .337\*\* | .393\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .009 | .002 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .337\*\* | 1 | .469\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .009 |  | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .393\*\* | .469\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 |  |
| N | 60 | 60 | 60 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Sumber: Outpus SPSS 25.0

Hasil output uji korelasi bivarate pearson maka dapat disimpulkan bahwa:

1. kompetensi (X1) dengan kinerja (Y) adalah 0,002 < 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompetensi (X1) dengan kinerja (Y). Selanjutnya hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja (Y) memiliki nilai sig (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat korelasi siginifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y).
2. Kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial r hitung > r tabel (0,393 > 0,254) terdapat korelasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, jika dikaitkan tabel 4 hal 47 pada pedoman interpretasi kriteria korelasi (r) termaksud kategori rendah (0,20-0,399), selanjutnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial r hitung > r tabel (0,469 > 0,254) terdapat korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, jika dikaitkan tabel 4 hal 47 pada pedoman interpretasi koefisien korelasi (r) termasuk kategori cukup kuat (0,40-0,599).

***Uji Simultan (Uji F)***

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independent terhadap variabel dependent. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F).

Tabel 17 : Hasil uji F

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 205.685 | 2 | 102.843 | 11.219 | .000b |
| Residual | 522.498 | 57 | 9.167 |  |  |
| Total | 728.183 | 59 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi |

Sumber: Output SPSS 25.0

Hipotesis 3:

Ho diterima jika Fhitung < Ftabel pada α = 5% (0,05)

H1 diterima jika Fhitung > Ftabel pada α = 5% (0,05)

Berdasarkan uji F pada tabel 15 tersebut menunjukkan Fhitung sebesar 11,219 dan pada Ftabel 3,16 dan berada pada taraf signifikansi 0,000 < 0,05 karena Fhitung 11,219 > dari Ftabel 3,16 maka H1 diterima yang berarti bahwa kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aftech Makassar Indonesia. Penjelasan hasil uji F dijelaskan melalui gambar berikut ini:

Gambar 3: Grafik statistik uji F

 Daerah penolakan H0

 Daerah penerimaan H0

5 10 15 20 F-tabel F-hitung

 3,16 11,219

Sumber: Gambar diolah, 2022

Berdasarkan grafik statistik tersebut dimana F-hitung sebesar 11,219 dan nilai F-tabel sebesar 3,16 dimana F-hitung lebih besar dari F–tabel (11,219 > 3,16) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat kita simpulkan bahwa hipotesis 3 diterima artinya kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia.

***Uji Parsial (Uji-t)***

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Atau dengan kata lain untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan hubungan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun uji parsial (uji-t) menggunakan program SPSS 25.0. hasil uji-t dapa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 18: Hasil Uji Parsial (Uji-t)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| Beta |
| 1 | (Constant) |  | 3.275 | .002 |
| Kompetensi | .265 | 2.228 | .030 |
| Disiplin Kerja | .380 | 3.186 | .002 |
| 1. Dependent Variabel: kinerja
 |

Sumber: Output SPSS 25.0

Pengujian hipotesis yaitu dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel pada α = 0,05. Adapun masing-masing uji dan kriteria hipotesis sebagai berkut:

1. Variabel kompetensi (X1)

Hipotesis 1:

Ho:β1 ≤ 0 tidak ada pengaruh dan siginifikan dari variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: β1 ≥ 0 ada pengaruh dan signifikan dari variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai signifikan (sig.) pada tabel ouput SPSS 25.0 *“coefficients*” di atas diketahui nilai signifikan (sig) variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 0,030. Karena nilai sig. 0,030 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh antara kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan diketahui nilai t-hitung variabel kompetensi sebesar 2,228. Karena nilai t-hitung 2,228 > t-tabel 2,002. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha: β1 ≥ 0 yang diterima.

Penjelasan hasil perhitungan uji t-hitung untuk mencari pengaruh kedua variabel, maka dijelaskan melalui gambar berikut ini:

Gambar 4: Grafik statistik uji t variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan

 Daerah penolakan Ho

 Daerah penerimaan Ho

 -4 -3 -2 -1 1 2 3 4 5 -6

 0

 t-tabel  t-hitung

 2,002 2,228

Sumber: Gambar diolah, 2022

Berdasarkan gambar tersebut hasil uji t variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung kompetensi lebih besar dari t-tabel (2,228 > 2,002) dan nilai signifikansinya 0,030 < 0,05 dan dapat kita simpulkan bahwa hipotesis 1 diterima artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

1. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hipotesis 2:

Ho: β1 = 0 tidak ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: β1 ≠ 0 ada pengaruh dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian uji t untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,186 dengan distribusi 5% maka t-tabel sebesar 2.002 . artinya t-hitung 3,186 > t-tabel 2,002 dan memiliki signifikansi 0,002. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha: β1 > 0 yang diterima. Penjelasan hasil perhitungan untuk mencari pengaruh kedua variabel, maka dapat dijelaskan melalui gambar berikut ini:

Gambar 5: Grafik statistik uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

 Daerah penolakan Ho

 Daerah penerimaan Ho

-5 -4 -3 -2 1 1 2 3 4 5

 0

 t-tabel t-hitung

 2,002 3,186

Sumber: Gambar diolah, 2022

Berdasarkan gambar tersebut hasil uji t variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,186 > 2,002) dan nilai signifikansinya 0,002 < 0,05 dan dapat kita simpulkan bahwa hipotesis 2 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan**

***Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji F-hitung sebesar 11,219 dan F-tabel 3,16 dimana F-hitung lebih besar dari F-tabel (11,219 > 3,16) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan dapat kita simpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada didalamnya. Dengan kompetensi dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pekerja yang baik dan pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan secara optimal. Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhui peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, dan karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.

***Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji-t variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t-hitung > t-tabel (2,228 > 2,002) dan nilai signifikansi (0,030 < 0,05), dengan demikian variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia.

Penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2017:182), “kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melakukan pekerjaannya yang akan menentukan adalah hasil kinerjanya”. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Soetrisno, Annisa putri dan Alini Gilang (2018) dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dengan hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% sisanya 49% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji-t variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t-hitung > t-tabel (3,186 > 2,002) dan nilai signifikansi (0,002 < 0,05), dengan demikian variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia.

Penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:193), yang menyatakan “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja/prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Disiplin kerja pada PT. Aftech Makassar Indonesia sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh postif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat karyawan yang masuk kerja tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat lebih optimal. Disiplin kerja yang baik dapat mencagah permulaan kerja yang lambat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dan kualitatif dimana untuk mencari pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aftech Makassar Indonesia, maka hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian uji-t kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung (2,228) > t-tabel (2,002); Berdasarkan hasil uji-t disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung (3,186) > t-tabel (2,002); Berdasarkan uji F kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aftech Makassar Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan F-hitung (11,219) > F-tabel (3,16).

**REFERENSI**

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Hanafi Abdul., dan Zulkifli, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Dimensi, Vol. 7, No. 2 : 406-422.

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik).* Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Mangkunegara. Prabu. Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya. Bandung.

Muslimat, Ade., dan Hariyaty Ab Wahid. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dalam Jurnal Jenius.* Vol 4. No 2 Hal 120-127.

Novita Dwi Indria. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dalam Jurnal Magister Manajemen.* Vol 01 No 1 Hal 65-82.

Prayogi, Muhammad Andi., Muhammad Taufik Lesmana., dan Lukman Hakim Siregar. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dalam Jurnal Prosiding.* Hal 665-669.

Pratiwi, Salma Rahmi., Sri Suwarsi., dan Allya Roosallyn Assyofa. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dalam jurnal Business and management.* Vol 02, No 1 Hal 141-146.

Priyono, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Zifatama Publisher, Surabaya.ok

Rahmat, et al. 2018. *Kinerja Instrumen dan Pengukuran.* Riski Artha Mulia: Kalimantan Selatan.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid ke dua.* Yayasan Ahmad Cendekia Indonesia, Takalar

Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi Ketiga.Grafindo Persada: Jakarta.

Sedarmayanti. 2017a. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017b. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Refika Aditama: Bandung.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara: Jakarta.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja: PT. Bumi Aksara.* Jakarta.

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Sitompul Sophia Nursauli., Syarif Ali., dan Zackaria Rialmi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementrian Perindustrian RI. *Dalam Jurnal Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akutansi.* Vol 2 halaman 918-928

Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta: Bandung.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis,* 17 (2), 135-150.

1. Mangkunegara. Prabu. Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya. Bandung. [↑](#footnote-ref-1)
2. Priyono, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Zifatama Publisher, Surabaya.ok [↑](#footnote-ref-2)
3. Muslimat, Ade., dan Hariyaty Ab Wahid. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dalam Jurnal Jenius.* Vol 4. No 2 Hal 120-127. [↑](#footnote-ref-3)
4. Prayogi, Muhammad Andi., Muhammad Taufik Lesmana., dan Lukman Hakim Siregar. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dalam Jurnal Prosiding.* Hal 665-669. [↑](#footnote-ref-4)
5. Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi Ketiga.Grafindo Persada: Jakarta. [↑](#footnote-ref-5)
6. Sedarmayanti. 2017a. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung. [↑](#footnote-ref-6)