

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFO CITRA ABADI (ALUMINIUM PRODUCTION)

Hidayanti¹, Raymond², Ika Wahyuningsi³, Tanjung⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Email : hdynt.mdn@gmail.com

ABSTRAK

Peneliti mengambil objek penelitian dari PT. Alfo Citra Abadi, pemilihan objek disebabkan karena terjadinya penurunan kinerja karyawan. Kinerja perusahaan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang ada. Kemampuan sumber daya manusia akan sangat menentukan kemajuan perusahaan di dalam bersaing dan bertahan di masa depan. Kompetensi adalah sebuah kemampuan di dalam menjalankan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Kompetensi menjadi sebuah hal yang harus dimiliki setiap karyawan mampu menjalankan semua pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Disiplin adalah kesediaan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin perlu untuk mendukung karyawan bekerja dengan baik. Dengan adanya disiplin diharapkan perusahaan mampu berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan. Adapun teori digunakan untuk mendukung penelitian adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan (Uji-F) dan secara parsial (Uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 18,3%.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sebuah pembahasan penting tentang kemampuan perusahaan untuk bertahan dari persaingan yang semakin ketat setiap hari. Kinerja perusahaan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang ada. Kemampuan sumber daya manusia akan sangat menentukan kemajuan perusahaan dalam bersaing dan bertahan di masa depan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi adalah sebuah kemampuan di dalam menjalankan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Kompetensi menjadi sebuah hal yang harus dimiliki setiap karyawan agar mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Disiplin adalah kesediaan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin perlu untuk mendukung karyawan bekerja dengan baik. Dengan adanya disiplin diharapkan perusahaan mampu berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan. Perusahaan harus menegakkan disiplin agar tidak menjadi kebiasaan buruk bagi karyawan dan tidak mengganggu jalannya operasional perusahaan.

Kinerja adalah bentuk hasil kerja karyawan yang didasarkan pada beban dan tanggung jawab yang diberikan

kepada karyawan. Kinerja karyawan akan menjadi pendukung perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja yang produktif dan baik akan membuat perusahaan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan bersama.

PT. Alfo Citra Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan aluminium. Perusahaan memproduksi berbagai kebutuhan aluminium seperti aluminium batang, aluminium kusen dan keperluan aluminium lainnya. Penjualan aluminium dilakukan ke proyek-proyek dan toko bangunan. Sistem penjualan menggunakan tenaga sales. Perusahaan telah mengalami penurunan penjualan pada beberapa bulan terakhir. Penurunan penjualan memperlihatkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

Penjualan terendah di akhir tahun bulan November sebesar 77.03% dikarenakan penurunan permintaan aluminium dan meningkat kembali di bulan Desember sebesar 83.35% dikarenakan adanya peningkatan permintaan aluminium untuk proyek-proyek baru yang akan berjalan. Penurunan penjualan dapat menjadi indikasi penurunan kinerja karyawan di perusahaan pada saat ini.

Penurunan kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi para karyawan. Hal ini diakibatkan oleh penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan. Pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan jabatan menimbulkan kesulitan bagi penyelesaian pekerjaan dengan baik.

Disiplin yang masih kurang teratur dari karyawan masih menjadi permasalahan di perusahaan. Karyawan belum mampu bekerja dengan disiplin yang terlihat dari absensi yang dimiliki karyawan. Karyawan belum mampu memenuhi total absensi yang harus dicapai setiap bulan. Hal ini memberi gambaran bahwa karyawan belum memiliki tingkat disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan uraian dan mengingat pentingnya perusahaan untuk mengetahui peranan kompetensi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti telah mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada**

PT. Alfo Citra Abadi (Aluminium Production)”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah adalah :

1. Kompetensi karyawan masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan berdampak pada ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jabatannya saat ini.
2. Disiplin kerja yang masih belum baik terlihat dari karyawan yang memiliki absen yang cukup tinggi.
3. Penurunan kinerja terlihat dari penurunan dan tidak tercapainya target penjualan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Alfo Citra Abadi Medan ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Alfo Citra Abadi Medan ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pada PT Alfo Citra Abadi Medan ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kinerja PT Alfo Citra Abadi Medan dan secara khusus bertujuan untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Alfo Citra Abadi Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Alfo Citra Abadi Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Alfo Citra Abadi Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan PT Alfo Citra Abadi Medan

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
3. Bagi peneliti
4. Bagi peneliti selanjutnya

LANDASAN TEORI

Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2014:272), "kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi."

Menurut Widodo (2016:149), "variabel kompetensi ini ditempatkan sebagai variabel independen atau juga variable antara (intervening) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu sebagai variable dependen."

Menurut Torang (2012:53), "kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi."

Dapat diberikan kesimpulan bahwa kompetensi menjadi menjadi karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh karyawan di dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dimiliki di pekerjaan.

Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2012:305), "Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Menurut Hasibuan (2013:193), menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Darmawan (2013:41), disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, dan bukannya kepada karyawan karena alasan untuk pendisiplinan adalah meningkatkan kinerja.

Dapat diberikan kesimpulan bahwa disiplin adalah bentuk ketaatan karyawan kepada peraturan yang berlaku sehingga karyawan perlu membentuk disiplin agar mampu bekerja dengan baik di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Alfo Citra Abadi Medan yang berlokasi di Jalan Marechal I Medan. Waktu penelitian direncanakan selama 6 bulan terhitung dari bulan November 2018 – April 2019.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2), "metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu"

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:12), metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat *descriptive explanatory*. Menurut Zulganef (2008:11), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Populasi dan Sampel Pengertian Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Alfo Citra Abadi Medan yang berjumlah 128 orang.

Pengertian Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan pengambilan populasi secara acak atau random. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (5%)

Dengan populasi sebanyak 128 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka sampel (n) penelitian ini adalah:

$$n = \frac{128}{1 + (128) \times (0,05)^2}$$

$$n = 96,96$$

$$n = 97$$

Jadi sampel penelitian ini adalah sebanyak 97 orang, untuk uji validitas sebanyak 30 orang diambil dari sisa populasi dan 97 orang lainnya akan dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sanusi (2014:105-114), teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Studi dokumentasi

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sanusi (2014:104), jenis dan sumber data dalam penelitian ini terbagi dalam dua bagian, yaitu:

1. Data primer
2. Data sekunder

Tabel 1.
Identifikasi & Defenisi Operasional
Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (<i>knowledge</i>), keahlian (<i>skill</i>), dan sikap (<i>attitude</i>) Edison, dkk (2016:142)	1. Motif 2. Konsep diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan Menurut Wibowo (2014 : 273)	Like rt
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan Menurut Mulyadi (2015:48)	1. Balas jasa 2. Keadilan 3. Sanksi hukuman 4. Ketegasan Menurut Hasibuan (2012 : 194)	Like rt
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:9)	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama Menurut Bangun (2012:234)	Like rt

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:52), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya (sah tidaknya) suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* dengan criteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014:64), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Instrumen reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

PT Alfo Citra Abadi (ALCA) berpengalaman 25 tahun di dunia aluminium, dengan banyak prestasi, tantangan, dan hambatan telah dilalui dengan berbagai cara. Pengalaman-pengalaman ini kemudian menjadi fondasi dasar bagi ALCA untuk tumbuh dan berkembang menjadi salah satu pemain terbesar di sektor aluminium nasional dari produksi utama hingga produksi hilir. Dalam kehidupan ALCA, sinergi integritas, energi dan kecerdasan telah menjadi kekuatan masing-masing anggota keluarga ALCA dan akan diwarisi dari generasi ke generasi sebagai etos kerja orang-orang ALCA. Kesempurnaan rasa, kekeluargaan dan lingkungan kerja alami juga telah menjadi merek dagang dalam budaya kerja di ALCA.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				Std. Deviation
	N	Minimum	Maximum	Mean	
Kompetensi	97	14.00	37.00	25.5052	6.40170
Disiplin	97	14.00	37.00	26.2062	6.01550
Kinerja	97	19.00	46.00	33.0515	7.48522
Valid N (listwise)	97				

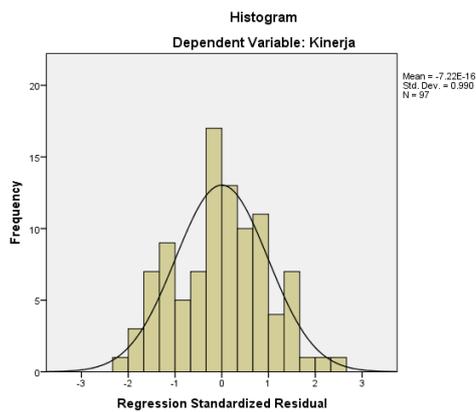
Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Pada Tabel 2 diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_1) dengan sampel sebanyak 97 orang memiliki rata-rata sebesar 25,5052 nilai minimum 14,00 dan maximum sebesar 37,00 dengan standar deviasi 6.40170. Nilai minimum 10 didapatkan dari nomor responden 31. Nilai maximum 37 didapatkan dari nomor responden 79 dan 82.

Variabel Disiplin (X_2) dengan sampel sebanyak 97 orang memiliki rata-rata sebesar 26.2062, nilai minimum 14,00 dan maximum sebesar 37,00 dengan standar deviasi 6.01550. Nilai minimum 14 didapatkan dari nomor responden 22. Nilai maximum 37 didapatkan dari nomor responden 17 dan 64.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 97 orang memiliki rata-rata sebesar 33.0515, nilai minimum 19,00 dan maximum sebesar 46,00 dengan standar deviasi 7.48522. Nilai minimum 19 didapatkan dari nomor responden 29 dan 40. Nilai maximum 46 didapatkan dari nomor responden 10.

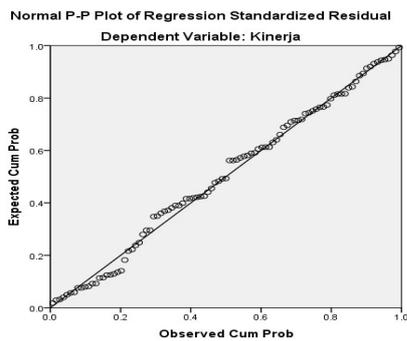
Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari Gambar 1 memperlihatkan bahwa data menyebar dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Pada Gambar 2 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal. Adapun untuk menguji uji normalitas dalam perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji *One Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3
Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.547487
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.058
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 3 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

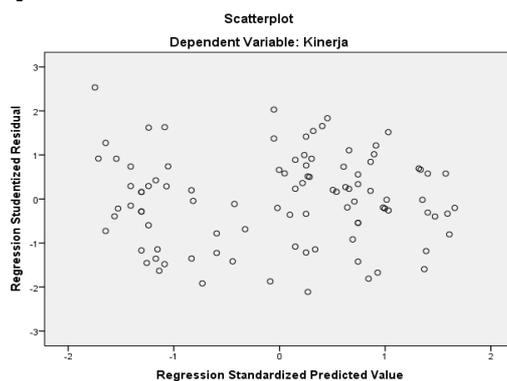
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.492	2.034
	Disiplin	.492	2.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 4. hasil variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.034 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,492 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3 terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen.

Adapun uji heteroskedastisitas dengan menggunakan statistik yaitu dengan metode Uji *Glejser*.

**Tabel 5.
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
*Glejser***

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	5.161	1.261	.000
Kompetensi	-.021	.061	.724
Disiplin	-.036	.064	.578

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel kompetensi adalah sebesar 0.724 dan variabel disiplin adalah sebesar 0.578. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients ^a	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.164	2.177
	Kompetensi	.705	.104
	Disiplin	.301	.111

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 7,164 + 0,705 \text{ Kompetensi} + 0,301 \text{ Disiplin Kerja}$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7

**Tabel 7.
Nilai Koefisien Determinasi (R
Square)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.623	4.59561

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 7 nilai *Adjusted R Square* adalah 0,623 artinya bahwa kemampuan variasi variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan karyawan adalah sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	1696.748	80.340	.000 ^b
	Residual	94	21.120		
	Total	96			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 8 diperoleh hasil F_{Hitung} 80,340 sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh dari sumber probabilitas F_{tabel} yang tersedia yaitu 3,09 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9.
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji t

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		3.291	.001
	Kompetensi	.603	6.751	.000
	Disiplin	.242	2.709	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 9, hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel kompetensi (6.751) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98552) atau nilai sig t untuk variabel kompetensi (0,000) lebih kecil dari α (0,05).
2. Nilai t hitung untuk variabel disiplin (2.709) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98552), atau nilai sig t untuk variabel disiplin (0,001) lebih kecil dari α (0,05).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfo Citra Abadi
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfo Citra Abadi
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfo Citra Abadi

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: komunikasi, disiplin dan stress kerja
3. Bagi perusahaan harus membuat standar kompetensi yang baik dan menerapkan standar karyawan sesuai dengan kebutuhan lowongan di perusahaan. Standar kompetensi harus melalui seleksi yang ketat sehingga akan menghasilkan karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai jabatan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu pada permasalahan disiplin, perlu adanya penerapan peraturan yang lebih ketat dari perusahaan agar karyawan tidak sembarang dalam melanggar peraturan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H.M. Ma'ruf, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Bagia, I Wayan dkk. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Jayakarta Bali*. *Jurnal Pendidikan Ganesha*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Surabaya: Pena Semesta.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Hamali, Ali Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Canter for Academic Publishing Service)*. Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, H. Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ma,arif Syamsul & Kartika Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung: IPB Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Paruru, dkk. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap PT Air Manado*. *Jurnal EMBA Vo.5 No. 1 Maret*.
- Priansa, Donni Junni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua : Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Hidayanti, dkk : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.

Sutrisno, Edy. 2013. Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.

Torang, Syamsir. 2013. Organisasi Dan Manajemen. Cetakan Kesatu, Bandung: Penerbit Alfabeta,

Wijayanto. Japerdi dan Dotulong. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Plasa Multi Krindo. Jurnal EMBA Vol.5 No.2

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Eko Suparno. 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta

Zulganef. 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.