

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERLIAN TRANSTAR ABADI MEDAN

Hendry Wijaya^{*}, Johanes

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

Hendry_wijaya63@yahoo.com, johanes705@gmail.com

Abstrak

This research was conducted to test and analyze the effect of work discipline and work competence on employee performance both partially and simultaneously. The research model uses multiple linear regression analysis. This research uses a quantitative approach, quantitative descriptive research type and explanatory research nature. The population of this study was 104 employees. Retrieval techniques with a significance level of 0,000 <0.05). Partially, work discipline (tcount value of work discipline is 4,532 > t table 1.98373 with a significant value of 0,000 <0.05) and work competency (tcount work competency value is 4.052 > t table 1.98373 with a significant value of 0,000 <0.05) positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination test results showed 23.9% of the variations in the dependent variable of employee performance which can be explained by the independent variables of work discipline and work competence while the remaining 76.1% is explained by other variables not used in this study such as work motivation, compensation, and etc.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Penelitian ini dilakukan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi muatan kapal laut divisi impor. Ekspedisi Muatan Kapal Laut adalah salah satu perusahaan di bidang logistik yang memiliki ijin legalitas dari pemerintah untuk melakukan layanan pengiriman barang besar dan berat menggunakan kapal laut, atau yang biasa disebut dengan cargo laut. Jasa ekspedisi laut menjadi salah satu alternatif yang paling digemari oleh banyak masyarakat Indonesia, baik perseorangan ataupun pebisnis perusahaan. Karena, dengan menggunakan cargo laut, mereka lebih merasakan biaya yang lebih murah dan bebas dengan jumlah dan berat barang besar.

Penurunan kinerja karyawan PT. Berlian Transtar Abadi Medan ini terlihat dari profit perusahaan yang terus mengalami penurunan, karyawan kurang teliti dalam bekerja sehingga menyebabkan kesalahan dalam bekerja dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu setiap bulannya. Persentase tertinggal tercapainya target perusahaan adalah bulan April 2016

sebesar 99,82% sedangkan yang terendah adalah pada bulan Agustus 2016 sebesar 52,91%.. Hal ini disebabkan karena karyawan mempunyai kinerja yang kurang optimal di dalam perusahaan. Penurunan disiplin kerja PT Berlian Transtar Abadi Medan terlihat dari tingkat absensi karyawan meningkat. Hal ini menyebabkan karyawan mempunyai disiplin kerja yang rendah sehingga berdampak pada kinerjanya didalam perusahaan. Peningkatan ketidakhadiran karyawan terjadi setiap bulannya sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan kemudian juga menghambat karyawan lainnya yang mempunyai pekerjaan yang saling berhubungan Selain tingkat absensi karyawan yang meningkat, hal ini juga yang menyebabkan karyawan mempunyai disiplin kerja yang rendah sehingga berdampak pada kinerjanya didalam perusahaan seperti karyawan melakukan pelanggaran aturan yang di tetapkan perusahaan sebelumnya. Pelanggaran ini menunjukkan bahwa karyawan masih mempunyai disiplin kerja yang rendah terhadap aturan-aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Pelanggaran yang tertinggi adalah pada Bulan Desember yaitu 12 orang melanggar aturan perusahaan dan terendah pada bulan Januari sebanyak 4 orang. Kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan juga berperan penting dalam menurunnya kinerja karyawan pada PT. Berlian Transtar Abadi Medan. Dimana karyawan PT. Berlian Transtar Abadi Medan relatif banyak mempunyai karyawan baru yang di terima tidak mempunyai pengalaman kerja sehingga kurang mempunyai kompetensi dalam bekerja dan sebagian karyawan mempunyai latar belakang pendidikan yang tidak mendukung jabatannya. Banyaknya karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja sehingga menyebabkan banyaknya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaannya dan complain dari para pelanggan. Kesalahan dalam pekerjaan ini mengakibatkan tidak efisien dan efektif dalam bekerja.

2. LANDASAN TEORI

Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajernya untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Fahmi (2016:75), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Hamali (2016:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela ada keputusan peraturan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Torang (2014:53), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill and knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Fahmi (2016:52), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Definisi Kinerja Karyawan menurut Bangun (2012:231), kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2015:160), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menurut Syamsul dan Kartika (2012:95), disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Menurut Sutrisno (2013:177), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Fahmi (2016:42), disiplin kerja secara umum

dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Teori Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menurut Sedarmayanti (2013:127), kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Transtar Abadi Medan.
- H2 : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Transtar Abadi Medan.
- H3 : Disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Transtar Abadi Medan.

3. METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan yang beralamat di Jalan Williem Iskandar Komplek MMTC Blok C no 93-94 Medan. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Maret 2017 dan direncanakan akan selesai pada bulan Mei 2018. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:39) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala - gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:29), statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku. Sedangkan statistik kuantitatif menurut Sugiyono (2012:23) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Menurut Zulganef (2013:11) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Menurut Sugiyono (2012:61), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. Menurut Sugiyono (2012:62), menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 responden. Metode pengambilan sampel penelitian adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2015:124) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 karyawan, dimana pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden dilakukan pada PT. Berlian Tangguh Sejahtera yang beralamat di Jalan Williem Iskandar Komplek MMTC Blok B 84-85. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Menurut Sujarweni (2015:89), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil wawancara dan hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden. Menurut Sujarweni (2015:89), data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, jurnal, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Uji Validitas

Menurut Torang (2014:290- 291), mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dan total skor konstruk. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom = $n-k = 30-2 = 28$ dalam signifikan two tailed 0,05 didapat r tabel sebesar 0,361.

a. Jika r hitung $\geq r$ tabel dan tiap butir pertanyaan bernilai positif maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Jika r hitung $< r$ tabel dan tiap butir pertanyaan bernilai negatif maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	<i>Corrected total item</i>	<i>Sig 2 tailed</i>	Kesimpulan
1	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah atasan dapat memberikan teladan dalam berdisiplin dengan baik?	0,416	0,022	Valid
2	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah atasan mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan ?	0,457	0,011	Valid
3	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah gaji yang diterima karyawan dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dengan baik?	0,562	0,001	Valid
4	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah uang kerajinan yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan tidak terlambat datang ke kantor ?	0,417	0,022	Valid
5	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah pemberian sanksi yang diberikan kepada para pelanggar peraturan itu adil?	0,587	0,001	Valid
6	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah atasan berlaku secara adil tanpa adanya diskriminasi di dalam perusahaan?	0,556	0,001	Valid
7	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah sanksi hukuman yang diterima sesuai dengan besarnya pelanggaran karyawan?	0,658	0,000	Valid
8	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah dengan adanya peraturan dan penetapan sanksi yang tertulis membuat karyawan dapat mematuhi dan mengetahui sanksi yang diterima?	0,427	0,019	Valid
9	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah sanksi hukuman itu diberikan secara tegas tanpa memandang jabatan karyawan?	0,449	0,013	Valid
10	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah pemimpin bertindak secara tegas untuk para karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan di dalam perusahaan?	0,426	0,019	Valid

Hasil uji validitas variabel disiplin mewakili variabel disiplin kerja kerja pada tabel 1 di atas adalah valid karena nilai r hitung $> r$ tabel menunjukkan 10 pertanyaan yang ($0,361$) dan nilai sig di bawah 0,05.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja

No	Pertanyaan	Corrected total item	Sig 2 tailed	Kesimpulan
1	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki lewat interview yang dilakukan oleh pihak HRD?	0,712	0,000	Valid
2	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah kompetensi kerja yang karyawan miliki diidentifikasi berdasarkan hasil interview awal?	0,719	0,000	Valid
3	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah test yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja itu efektif?	0,683	0,000	Valid
4	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah <i>personality test</i> yang dilakukan mampu menguji kompetensi kerja karyawan?	0,551	0,002	Valid
5	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah pengalaman kerja mampu mendukung kompetensi kerja karyawan dalam bekerja?	0,797	0,000	Valid
6	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah kegiatan sosial yang dimiliki karyawan dapat mendukung kompetensi kerja karyawan?	0,867	0,000	Valid
7	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah <i>rating</i> yang diberikan oleh atasan dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan?	0,911	0,000	Valid
8	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah hasil <i>rating</i> yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki?	0,828	0,000	Valid

Hasil uji validitas variabel mewakili variabel kompetensi kerja kompetensi kerja pada tabel 2 adalah valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atas menunjukkan 8 pertanyaan yang (0,361) dan nilai sig di bawah 0,05.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Corrected total item	Sig 2 tailed	Kesimpulan
1	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan?	0,692	0,000	Valid
2	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah pekerjaan diselesaikan dengan cepat oleh karyawan?	0,596	0,001	Valid
3	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah karyawan bekerja dengan teliti?	0,591	0,001	Valid
4	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah hasil kerja karyawan berkualitas?	0,481	0,007	Valid
5	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah tugas yang diberikan selesai tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan?	0,567	0,001	Valid
6	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah hasil kerja diserahkan kepada bagian yang lain sesuai dengan waktu yang ditetapkan?	0,665	0,000	Valid
7	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah karyawan rajin datang ke kantor?	0,676	0,000	Valid
8	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah karyawan selalu datang tepat waktu ke kantor?	0,781	0,000	Valid
9	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah karyawan dapat bekerja sama secara kompak dalam menyelesaikan masalah pekerjaan?	0,691	0,000	Valid
10	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah karyawan dapat bekerja sama secara tim?	0,714	0,000	Valid

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan pada tabel III.3 di atas menunjukkan 10 pertanyaan yang mewakili variabel kinerja karyawan adalah valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan nilai sig di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Menurut Torang (2014:291), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Menurut Torang (2014:291) Pengukuran realibilitas dilakukan dengan cara pengukuran ulang pada waktu yang berbeda, seorang responden diberi butir pertanyaan atau alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan andal jika jawabannya sama dan pengukuran sekali saja pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur dengan korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer Statistical program for Society Science (SPSS) dengan fasilitas Cronbach Alpha suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	10	0,639	Reliabel
Kompetensi Kerja (X ₂)	8	0,894	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,846	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh variabel dikatakan reliabel karena memberikan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

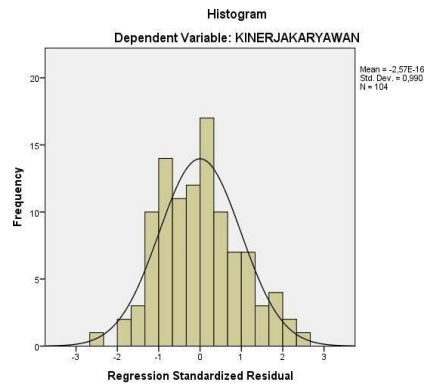
Tabel 5.
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
DISIPLIN_KERJA	104	10	40	17,80	6,015
KOMPETENSIKERJA	104	9	31	19,59	4,278
KINERJAKARYAWAN	104	10	38	21,17	5,630
Valid N (listwise)	104				

Dari hasil Tabel 5 dapat diketahui deskriptif statistik variabel disiplin kerja dengan sampel sebanyak 104 responden memiliki rata-rata sebesar 17,80 dengan nilai minimum 10 yaitu pada responden nomor 52, 60, 62, 67, 77, 81, 95, 100 dan nilai maksimum 40 yaitu pada responden nomor 3 dan satuan dengan standard deviasi 6,015. Deskriptif statistik variabel kompetensi kerja dengan sampel sebanyak 104 responden memiliki rata-rata sebesar 19,59 dengan nilai minimum 9 yaitu pada responden nomor 3 dan nilai maksimum 31 yaitu pada responden nomor 28 dan satuan dengan standard deviasi 4,278.

Uji Asumsi Klasik

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu grafik histogram dan *normal probability plot*. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram dan *normal probability plot*.



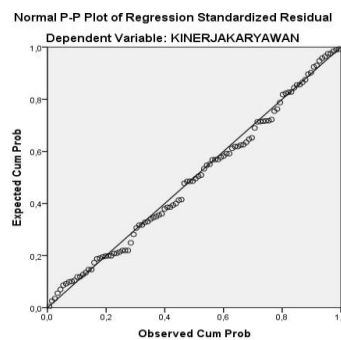
Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Grafik histogram pada gambar 1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri ataupun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov

		standardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,86352771
	Absolute	,062
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,036
Kolmogorov-Smirnov Z		,627
Asymp. Sig. (2-tailed)		,826

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Grafik *Normalitas P-P Plot* pada Gambar 2 diatas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,826 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Surjaweni (2014:185) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model.

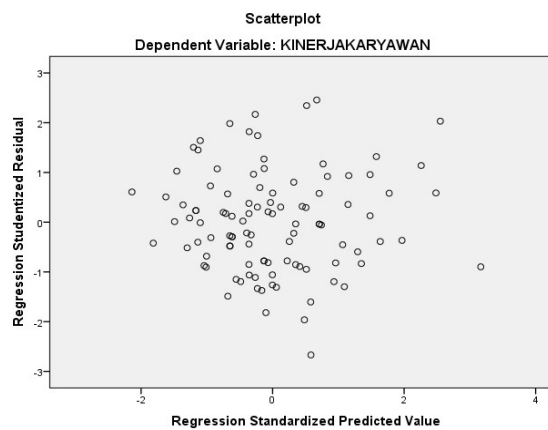
Tabel 7.
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity	
	Unstandardized		Standardize	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	5,662	2,778		2,038	,044		
1 Disiplin kerja	,366	,081	,391	4,532	,000	,994	1,006
kompetensi kerja	,460	,113	,349	4,052	,000	,994	1,006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Nilai VIF variabel bebas disiplin kerja dan kompetensi kerja berada dibawah 10 yaitu sebesar 1,006 dan nilai *tolerance* berada di atas 0,1 yaitu sebesar 0,994. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Surjaweni (2014:186) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa juga dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*. Uji *glejser* ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai *absolute residual*. Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi, dan *absolute* adalah nilai mutlaknya. Jika nilai signifikasi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 8.
Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,283	1,642		,781	,436
1 DISIPLINKERJA	,030	,048	,062	,631	,529
KOMPETENSIKER JA	,105	,067	,154	1,567	,120

a. Dependent Variable: ABSU

Hasil Uji Glejser Pada Tabel 8 diatas menunjukkan nilai signifikan dari disiplin kerja sebesar $0,529 > 0,05$ dan kompetensi kerja. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah $0,120 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji *Glejser* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,662	2,778		2,038	,044		
1 Disiplinkerja	,366	,081	,391	4,532	,000	,994	1,006
kompetensikerja	,460	,113	,349	4,052	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

$$\text{Kinerja Karyawan} = 5,662 + 0,366 \text{ Disiplin Kerja} + 0,460 \text{ Kompetensi}$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah konstanta sebesar 5,662 menyatakan bahwa jika disiplin kerja dan kompetensi bernilai tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 5,662 satuan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,366 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,366 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,460 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,460 satuan.

Tabel 10.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,504 ^a	,254	,239	4,911	1,375

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSIKERJA, DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,239 hal ini berarti 23,9% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen disiplin kerja dan kompetensi kerja sedangkan sisanya sebesar 76,1% ($100\% - 23,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 11.
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828,533	2	414,266	17,174	,000 ^b
	Residual	2436,352	101	24,122		
	Total	3264,885	103			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSIKERJA, DISIPLINKERJA

Berdasarkan Tabel IV. 1.7. uji signifikansi simultan atau bersama- sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 17,174 Pada derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3-1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k = 104-3= 101$, dimana $n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,09 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} ($17,174$) > F_{tabel} ($3,09$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F_{hitung} ($17,174$) > F_{tabel} ($3,09$) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima yaitu disiplin kerja dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 12.
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	5,662	2,778		2,038	,044			
1	Disiplinkerja	,366	,081	,391	4,532	,000	,994	1,006
	kompetensikerja	,460	,113	,349	4,052	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 uji signifikansi 2 arah pada derajat bebas (df) = $n-k = 104-3 = 101$ adalah sebesar 1,98373. Dengan demikian hasil dari Uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 4,532 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,532 > 1,98373$ berarti bahwa H_1 diterima yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. Hasil uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi kerja sebesar 4,052 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,052 > 1,98373$ berarti bahwa H_1 diterima yaitu kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Transtar Abadi Medan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan (nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $4,532 > t_{tabel}$ 1,98373 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$), secara parsial variabel

kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan (nilai t_{hitung} kompetensi kerja sebesar $4,052 > t_{tabel}$ 1,98373 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$). Hasil penelitian secara simultan variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan (nilai F_{hitung} (17,174) $> F_{tabel}$ (3,09) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,239 hal ini berarti 23,9% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen disiplin kerja dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 76,1% ($100\% - 23,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

6. REFRENSI

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta. 2014.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama. 2012.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta. 2016.
- Emmyah. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Jurnal Skripsi*. 2009.
- Fahmi, Irfan. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung : Alfabeta. 2016.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Arif. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Acedemic Publishing Service), 2016.
- Handoko, Hani T. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S,P, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2013.
- Macfudi. Pengaruh gaji, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati. *Jurnal Skripsi*. 2013.
- Mahardikawanto. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. *Jurnal Skripsi*. 2013.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama. 2015.
- Siagian, P Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- Siti. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Mas Jaya Surabaya. *Jurnal Skripsi*. 2014.
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta. 2012.
- *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. 2015.
- Sunyoto, Danang. *Teori, Kuesioner dan Analisis data Sumber Manusia (Praktik penelitian)*. Yogyakarta : CAPS. 2014.
- Surjaweni, Wiratna, V. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press