

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM BULOG SUB BADAN URUSAN LOGISTIK WILAYAH 7 MAKASSAR

Nur Imanina¹, St.Nurhayati Azis², Sahari^{3*}
rahmannurimanina282@gmail.com¹, stnurhayati.azis@umi.ac.id², sahari@umi.ac.id^{3*},

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia
^{2*,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Bulog Sub Badan Urusan Logistik Wilayah 7 Makassar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Data dalam penelitian ini diperoleh kuesioner kepada karyawan Perusahaan Umum Bulog Sub Badan Urusan Logistik Wilayah 7 Makassar. Teknik pengumpulan data adalah melakukan pencatatan langsung mengenai data yang perlukan dalam bentuk time series data dari tahun 2005-2024 (20 tahun). Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan SPSS 26.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini semakin baik disiplin kerja maka semakin baik tingkat kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik Kompetensi maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hal ini, Kompetensi dapat memperluas dan memperdalam kemampuan karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi yang mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Hasyim Aminu (2016). Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitar, karena memberikan kontribusi seperti, pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota- anggotanya sehingga menekan angka pengangguran. Sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendorong perusahaan untuk maju dan terus berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang unggul maupun profesional yang memiliki kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan tujuan maupun sasaran yang ditetapkan oleh sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekrutment haruslah berorientasi pada model kompetensi (Hasyim Aminu, 2016).

Kinerja adalah tingkat pencapaian di dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab didalam mencapai tujuan perusahaan dengan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kerja sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan didalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Chari (2020). Selain itu, guna meningkatkan kinerja karyawan maka organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang.

Kinerja perusahaan sebagai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai sasaran-sasaran strategi yang telah ditetapkan melalui inisiatif strategi pilihan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut (Mulyadi dalam Nugrahayu dan Retnani, 2015).

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. (Isvandiari dan Fuadah, 2017)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Parastika (2017). Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik

Pendisiplinan karyawan 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 lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Siagian (2009)

Kompetensi menurut (Fahmi, 2016) adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luasa pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job taks). Moeheriono (2014). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan.

Untuk hasil kerja yang maksimal dan memuaskan perilaku kompetensi yang dimiliki oleh seseorang kariawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja kariawan dapat meningkat. Dalam meningkatkan kinerja kariawan di perlukan kompetensi yang memadai. Demikian juga pada kariawan perusahaan umum Badan Urusan Logistik

Wilayah 7 Makassar masing masing kariawan disiplin kerja dan kompetensi yang berbeda beda dalam bekerja.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau perum Bulog adalah sebuah lembah pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga beras. Bulog dibentuk pada tanggal 10 mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet Nomor 114/Kep/5/1967. Status Bulog sebagai BUMN, Namun pada tahun 2003, status Bulog diubah menjadi Lembaga Pangan Nasional (LPNK) melalui peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003. Perubahan ini menandakan pergeseran fokus Bulog dari kegiatan komersial ke fungsi stabilitas harga pangan dan penyaluran beras subsidi. Seiring dengan perubahan regulasi pada tahun 2011 Bulog kembali berstatus BUMN melalui Pemerintah Nomor 17 Tahun 2011. Status ini menegaskan kembali peran Bulog sebagai badan usaha yang menjalankan tugas tugas strategi dalam kerangka ketahanan pangan nasional. Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Bulog bertugas mengemdalikan harga dan mengelola persediaan beras, gual, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung Ruang lingkup bisnisnya meliputi usaha logistik/ pergudangan, survei dan pemberantasan lama, usaha angkutan, penyediaan karung plastik, perdangangan komoditi pangan usaha dan enceran. Sebagai perusahaan yang mengemban tugas publik sedari pemerintah. Bulog mengadakan kegiatan menjaga harga dasar pembeli untuk gabah, satabilitas harga khususnya harga pokok, pengelolaan stok pangan dan menyalurkan beras raskin. Sebagai perusahaan yang mengemban tugas publik dan pemerintah, Bulog berusaha untuk selalu memaksimalkan hasil kerja dengan pengoptimalan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat. Karena organisasi yang dianggap mampu memberdayakan dan mengelola seumbar daya manusia secara optimal. Perum Bulog Makassar memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas pangan di wilayahnya. Berikut informasi mengenai target dan realisasi pengadaan beras dari tahun 2020 hinggaa 2023.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif sebagai upaya menyelidiki masalah. Dimana masalah tersebutlah yang mendasari peneliti mengambil data, menentukan variable dan yang kemudian diukur dengan angka agar bisa dilakukan analisa sesuai dengan prosedur statistic yang berlaku. Analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis. Lokasi penelitian akan dilakukan pada Penelitian ini dilakukan di Kantor Perusahaan Umum Bulog Sub Badan Urusan Logistik Wilayah 7 Makassar. dengan sumber data yang berasal dari objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuisisioner. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus, karena jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 45 karyawan. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan SPSS adalah Statistical Product and Service Solutions. SPSS merupakan salah satu program aplikasi yang paling banyak digunakan untuk analisis statistik dalam ilmu sosial. Hal ini digunakan oleh peneliti pasar, perusahaan survei, peneliti kesehatan, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain. SPSS asli manual (Nie, Bent & Hull, 1970) telah digambarkan sebagai salah satu “buku sosiologi yang paling berpengaruh”. Selain analisis statistik, manajemen data (kasus seleksi, file yang membentuk kembali, membuat data turunan) dan data dokumentasi (sebuah meta data kamus disimpan di data file) adalah fitur dari perangkat lunak dasar.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1 Tabel Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	45	3,22	5,00	4,5284	,47446
Kompetensi	45	3,20	5,00	4,5289	,48693
Kinerja Karyawan	45	2,25	5,00	4,4870	,56658
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 diatas, X₁ memiliki nilai minimum 3,22, nilai maksimum 5, dan mean 4,5284 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. X₂ memiliki nilai minimum 3,20 nilai maksimum 5 dan mean 4,5289 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Y memiliki nilai minimum 2,25, nilai maksimum 5 dan mean 4,4870 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

2. Hasil Uji Instumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan saat mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (korelasi item-total korelasi) dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung < r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja (X₁), Kompetensi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Butir Pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	,802**	0.2940	Valid
	X1.2	,766**	0.2940	Valid
	X1.3	,779**	0.2940	Valid
	X1.4	,808**	0.2940	Valid
	X1.5	,852**	0.2940	Valid
	X1.6	,768**	0.2940	Valid
	X1.7	,789**	0.2940	Valid
	X1.8	,762**	0.2940	Valid
	X1.9	,835**	0.2940	Valid
X2	X2.1	,718**	0.2940	Valid
	X2.2	,681**	0.2940	Valid
	X2.3	,837**	0.2940	Valid
	X2.4	,785**	0.2940	Valid
	X2.5	,814**	0.2940	Valid
	X2.6	,827**	0.2940	Valid
	X2.7	,753**	0.2940	Valid
	X2.8	,783**	0.2940	Valid
	X2.9	,601**	0.2940	Valid

	X2.10	,739**	0.2940	Valid
Y	Y1	,871**	0.2940	Valid
	Y2	,846**	0.2940	Valid
	Y3	,878**	0.2940	Valid
	Y3	,844**	0.2940	Valid
	Y5	,898**	0.2940	Valid
	Y6	,817**	0.2940	Valid
	Y7	,885**	0.2940	Valid
	Y8	,876**	0.2940	Valid
	Y9	,813**	0.2940	Valid
	Y10	,820**	0.2940	Valid
	Y11	,626**	0.2940	Valid
	Y12	,462**	0.2940	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $>0,6$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 3 senagai berikut:

Tabel 3. Uji Realibitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,926	0,6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,912	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	0,6	Reliabel

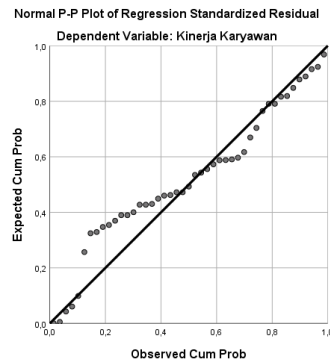
Sumber: data primer yang diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

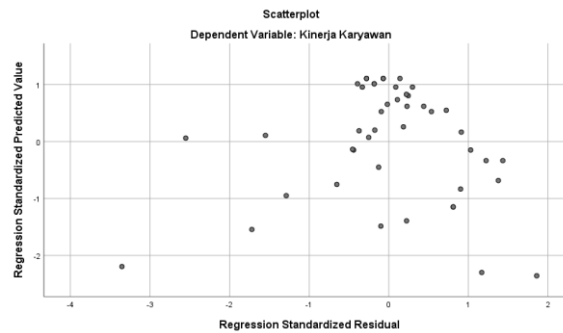
Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,735	1,361
	Kompetensi	,735	1,361
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2), memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPREID, yang diperlihatkan pada gambar berikut.

**Gambar 1. Scatterplot**

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Gambar 1 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2).

4. Hasil Uji Analisis Regresi

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,105	7,803		,142	,888
	Disiplin Kerja	,462	,196	,290	2,354	,023
	Kompetensi	,749	,172	,537	4,357	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,105 + 0,462 X_1 + 0,749 X_2$$

- Nilai konstanta adalah 1,105 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2)) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 1,105 satuan.
- Disiplin Kerja (b_1) adalah 0,462 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,462 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja (X_1)

dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

- c. Koefisien regresi Kompetensi (b_2) adalah 0,749 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,749 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kompetensi (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin baik Kompetensi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

5. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,105	7,803		,142	,888
	Disiplin Kerja	,462	,196	,290	2,354	,023
	Kompetensi	,749	,172	,537	4,357	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Melalui statistik uji t yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,023 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_1 yang bernilai +0,462 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_2 yang bernilai +0,749 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (Simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan 0,05. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F table pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan Degree of Freedom (df) sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082,254	2	541,127	23,882	,000b
	Residual	951,657	42	22,659		
	Total	2033,911	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi , Disiplin Kerja						

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas jika menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka dapat dibandingkan bahwa signifikan $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hasil uji pada tabel 19 diketahui bahwa nilai dari uji F-hitung $23,882 > F\text{-tabel } 10,177$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini berarti yang di ukur Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) yang di secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,532	,510	4,76010
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Kompensasi				

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Tabel di atas terdapat angka R sebesar 0,729 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,532 atau 53,2% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) sebesar 53,2% sedangkan sisanya 46,8% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini seperti motivasi pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini semakin baik disiplin kerja maka semakin baik tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai,

besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya pada perusahaan umum bulog sub badan urusan logistik wilayah 7 Makassar.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku

Adapun indikator dominan dalam variabel disiplin kerja adalah Masa kerja. Disiplin kerja memengaruhi seberapa efektif seseorang menggunakan masa kerja mereka. Orang yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung dapat memanfaatkan waktu kerja mereka secara lebih efisien dan produktif. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat mengakibatkan pemborosan waktu, penundaan, atau bahkan ketidakhadiran yang tidak terjadwal, yang semuanya dapat mempengaruhi masa kerja seseorang.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dan Fitriana (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (PMD) Kabupaten Wajo yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wajo.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik Kompetensi maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hal ini, Kompetensi dapat memperluas dan memperdalam kemampuan karyawan. Semakin sering orang melakukan tugas yang sama, semakin cepat dan terampil mereka melakukan pekerjaan itu. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan, semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh karyawan, dan semakin baik kinerja karyawan.

Menurut George Klemp Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan atau kinerja yang unggul. Dengan demikian kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh orang profesional dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan dibutuhkan oleh setiap individu dan memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja ada bagiantingkatan dan memperinci standar masing masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan keterampilan dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam berkerja.

Adapun indikator dominan dalam variabel Kompetensi adalah Keterampilan adalah Keterampilan karena keterampilan merupakan aspek utama yang menentukan sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Keterampilan mencerminkan kemampuan praktis seseorang dalam mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Keterampilan mencerminkan kemampuan praktis dalam mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman dalam dunia kerja. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan tinggi

dapat bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Muhammad Arifin (2018), Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Ade Muslimat (2020) Kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki dampak signifikan hasil koefisien determinasi adalah 47,3%. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data penelitian dan penelusuran yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini semakin baik disiplin kerja maka semakin baik tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya pada perusahaan umum bulog sub badan urusan logistik wilayah 7 Makassar.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik Kompetensi maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hal ini, Kompetensi dapat memperluas dan memperdalam kemampuan karyawan. Semakin sering orang melakukan tugas yang sama, semakin cepat dan terampil mereka melakukan pekerjaan itu. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan, semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh karyawan, dan semakin baik kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, direkomendasikan beberapa saran kepada peneliti berikutnya yang terkait dengan kinerja karyawannya yaitu.

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, Perusahaan Umum Bulog Sub Badan Urusan Logistik Wilayah 7 Makassar untuk lebih memperhatikan masalah kompetensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Serta disarankan untuk lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- Afian. 2015. "Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV Cenara Production Surabaya. Journal dan riset management 4 (04).
- Ahyari. 2008. Manajemen Produksi & Perencanaan Sistem. Produksi Buku I. Yogyakarta: BPFE
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

- Augusy, F. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2014. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bangun, W. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Buchari, Z. 2014. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara Darmawan, D. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Rosda.
- Fanny, P. 2011. Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT sanpharindo Semarang.
- George, J. M., & Jones, G. 2009. Understanding and managing organizational behavior. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. 2006. Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S.P. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bandung : Penerbit Bumi Aksara
- Heny. 2015. "Pengaruh lingkungan kerja , disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kab. Madiun". Jurnal Jibeka 9
- Hesty, C. 2013. " Pengaruh kompensasi , motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Prima".
- Indriantoro, N., & Bambang S. 2013. Metodologi Peneitian Bisnis Untuk Auntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibaun, M. S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi