



PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
PADA PT. POS INDONESIA TANGERANG

Thamrin¹, Mulyanti²

¹Dosen Universitas Pamulang, ²Mahasiswa Universitas Pamulang
, dosen02128@unpam.ac.id, mulyanti0610@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 89 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 448% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,101 > 1,988)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,825 > 1,988)$. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,988 + 0,353X_1 + 0,352X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,103 > 2,710)$.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at PT. Indonesia Post Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used the slovin formula and obtained a sample of 89 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that competence has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 448% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.101 > 1.988)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 43.6% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.825 > 1.988)$. Competence and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.988 + 0.353X_1 + 0.352X_2$. The coefficient of determination is 52.8% while the remaining 47.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(48.103 > 2.710)$.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance



A. PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisa situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Suryatama, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kata manajemen berasal dari Bahasa perancis kuno, yaitu management, yang memiliki arti “ seni melaksanakan dan mengatur.” Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah Motivasi Kerja dan Stres Kerja yang berada dalam perusahaan dapat berpengaruh pada Produktivitas Karyawan. Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Tangerang?

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang

B. TIJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Kinerja

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang



disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2014:21) “penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain”.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data dan menjangkau informasi mengenai pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif.

Teknik analisis yang digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan menggunakan analisis statistik atau sering disebut kuantitatif pendekatan deskriptif, merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan serta mencari pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut adalah metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini:

Menurut Sugiyono (2019:308) “Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data”.

1). Uji Validasi

Menurut (Kurniawan, 2014:89), uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Uji validitas digunakan untuk valid atau tidaknya data. Data dapat dikatakan valid bila pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan suatu yang diukur dengan melakukan uji signifikan.

Adapun teknik yang dilakukan untuk mengetahui validitas tersebut adalah didasarkan pada teknik kolerasi product moment melalui pendekatan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

2). Uji Reliabilitas

Menurut (Kurniawan, 2014:102), uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat di handalkan. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan reabilitasnyadengan kriteria sebagai berikut: jika nilai (Cronbach’s Alpha) diatas 0.6 ini berarti kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian. Reabilitas ditentukan melalui rumus Cronbach’s Alpha yaitu ;

$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$



Keterangan rumus :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

a_i^2 : Varians butir

Butir pernyataan akan ditentukan reliabilitasnya sebagai berikut:

- a. Jika Cronbach's Alpha $> 0,6$ makadinyatakan reliabel
- b. Jika Cronbach's Alpha $< 0,6$ makadinyatakan tidak reliabel
- 3). Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala normalitas.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

- a). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal probability plot. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis 45° .

- b). Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel

bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

1. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

- a. Uji Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linear Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen Greener & Martelli dalam Duli (2019:167). Bila skor variabel bebas diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya. Analisis regresi dapat dilakukan untuk



mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebas. Persamaan dasar dari analisis regresi sederhana adalah

$$Y = a + bX$$

di mana: Y = variabel terikat

a = konstanta regresi,

bX = nilai turunan atau peningkatan variabel bebas.

Pada uji statistik penelitian ini menggunakan alat analisis statistik melalui program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi

23.0. Berikut ini, ketentuan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1). Jika $Sig > \alpha = 0,05$ artinya variabel bebas berpengaruh negatif terhadap variabel terikat.

2). Jika $Sig < \alpha = 0,05$ artinya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

2. Regresi Linear Berganda

Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikasinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Kurniawan, 2014:194)

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan A : Konstanta

b_1 : Koefisien Kompetensi Kerja

b_2 : Koefisien Disiplin Kerja

X_1 : Kompetensi Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

3. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Jadi korelasi ganda merupakan suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain Irianto dalam Duli (2019:162). Pengambilan keputusan dalam uji korelasi berganda adalah dengan membandingkan antara nilai $\alpha = 0,05$ (5%) dengan nilai probabilitas Sig atau dengan menilai seberapa kuat pengaruh dilihat dari nilai R. Tahapan analisis apabila dilihat dari nilai R, yang menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Adapun nilai koefisien determinasinya adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi



r^2 = Koefisien korelasi
5. Uji Hipotesis

A. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan apabila varian ketiga kelompok data tersebut homogeny. Olehkarena itu, sebelum varian digunakan unutkpenguji hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian homogenitas varian terlebih dahulu dengan Uji F.

Menurut (Sugiyono 2017, 192) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{1 - \frac{R^2}{n-k-1}}$$

Sumber: Sugiyono

Keterangan:

R: Koefisien korelasi ganda K: Jumlah anggota independen n: Jumlah anggota sampel
Menghitung nilai Ftabel dengan taraf signifikasi tertentu menggunakan kriteriahipotesis sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \geq$ nilai Ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} \leq$ nilai Ftabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menentukan nilai Ftabel digunakan tingkat signifikasi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) = pembilang (k) dan penyebut (n-k-1), diman an adalah jumlah observasi atau sampel dan kadalah jumlah variabel independen.

A. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (standart error) 5% ($\alpha=0,05$)

Kriteria pengujian:

(bebas) terhadap variabel dependen(terikat).

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

$$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	51	57.3	57.3	57.3
Perempuan	38	42.7	42.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	



Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang atau 57,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau 42,7%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Tahun	4	4.5	4.5	4.5
25-35 Tahun	21	23.6	23.6	28.1
36-45 Tahun	41	46.1	46.1	74.2
46-50 Tahun	15	16.9	16.9	91.0
> 50 Tahun	8	9.0	9.0	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari 25 sebanyak 31 orang atau 34,8%, responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 58 orang atau 65,2%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	31	34.8	34.8	34.8
Sarjana (S1)	58	65.2	65.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 31 orang atau 34,8%, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang atau 57,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau 42,7%.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.



1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *significance* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- Jika *significance* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan
Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.089	89	.079	.980	89	.193

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *VIF* > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinearitas
- Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					B	Std. Error
1 (Constant)	12.028	2.69	4.449	.000		
Kompetensi (X1)	.353	.086	4.101	.000	.547	1.830
Disiplin Kerja (X2)	.352	.092	3.835	.000	.547	1.830

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

3. Uji Autokorelasi



JURNAL ILMIAH

**SWARA MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen
Universitas Pamulang**

Swara MaNajemen
(Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)
Vol. 3, No. 1/ Januari 2023 Hal 144-157

No. ISSN:
Cetak: 2775-6076
Online: 2962-8938



Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggotasampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang menjadi acuan adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.528	.517	2.599	1.971

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	B	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.873	1.528		1.880	.063
Kompetensi (X1)	-.046	.049	-.136	-.935	.352
Disiplin Kerja (X2)	.025	.052	.069	.475	.636

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2022

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar



pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	16.861	2.560		6.587	.000
Kompetensi (X_1)	.575	.069	.669	8.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b				
Kompetensi (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)			
Kompetensi (X_1)	Pearson Correlation	1		.669**
	Sig. (2-tailed)			.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.669**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		

Sumber: Data diolah, 2022

3. Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669	.448	.441	2.795



a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

4. Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel kompetensi (X) dan disiplin kerja (X)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.948	2	324.974	48.103	.000 ^b
	Residual	580.996	86	6.756		
	Total	1230.944	88			

1). Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak

2). Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Tabel 4.20

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.948	2	324.974	48.103	.000 ^b
	Residual	580.996	86	6.756		
	Total	1230.944	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($48,103 > 2,710$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.21

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.861	2.560		6.587	.000	
	Kompetensi (X1)	.575	.069	.669	8.398	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022



b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan(Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(89-2-1) = 86$, jadi $F_{tabel} = 2,710$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,050$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.948	2	324.974	48.103	.000 ^b
	Residual	580.996	86	6.756		
Total		1230.944	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (48,103 $> 2,710$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau (0,000 $< 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

F. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 44,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,101 $> 1,988$).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 43,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,825 $> 1,988$)
3. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja



karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% diperoleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,103 > 2,710)$.

G. Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kompetensi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu dalam bekerja karyawan selalu berorientasi pada hasil sehingga pekerjaan yang di laksanakan lebih optimal dimanahanya mencapai *score* sebesar 3,35 Untuk lebih baik lagi perusahaan harus melakukan evaluasi hasil pekerjaankaryawan sehingga pada aspek mana yang harus di optimalkan.
2. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu selalu menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,30 Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat aturanyang baru dan diimplementasikan secara tepat dengan menegakkanperaturan terkait jam kerja karena banyak yang sering pulang lebih awal Kinerja karyawan pernyataan yangpaling lemah adalah nomor 2 yaitudengan kemampuan yang karyawan miliki, karyawan mampumelaksanakan pekerjaan dengan baikdimana hanya mencapai *score* sebesar 0,7 Untuk lebih baik lagi perusahaan harus senantiasa melakukan evaluasi kemampuan kerja karyawan pada aspek mana yang perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Kurnia, Andi (2022), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmlaya, *Jurnal Administrator*, E-ISSN 2808- 5213
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018), Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-4
- Detrie Viany Poetri, (2022), Eknomi dan Bisnis, Palembang
- Edwin B. Filippo, Malayu S..P, Hasibuan,(2016) *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta
- Edy Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman SumberDaya Manusia*. Yogyakarta: PT BukuSeru
- Handoko T. Hani (2019) *Manajemen Personalia dan Sumber DayaManusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hery (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kirana Vallenia, Atik Atikah, Fitri Nur Azijah, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,*Jurnal Manajemen*, ISSN 1693-5233
- Malayu S.P, Hasibuan, (2016), *ManajemenSumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah (2014) *Manajemen SumberDaya Manusia*, Jakarta: Grasindo
- Muhamad Andi Prayogi, Muhamad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar, (2019),



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, ISSN: 2614-6681

Muhamad Deni, (2018), Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik, *Jurnal Manajemen*, ISSN 141-4521

Muhamad Riyanda, (2017) Ekonomi dan Bisnis, Yogyakarta: Deepublish

Nabila Sivanissa, Hafidhah Azizah, Nita Khardyla, (2022), Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sherish Cipta Interindo, *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, ISSN: 2829-7466

N.K.S. Suarniti, I.W. Bagia (2022), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen*, P-ISSN 2476- 8782

Nurdiana, Herenal Daeng Toto, Masradin, Bahriansyah, Ahmad Yani, (2022), Kedisiplinan dan Motivasi Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan, *Jurnal Manajemen*, Vol 5, No 1.

Pandu Srikandi Sinaga, (2018) Ekonomidan Bisnis, Medan Area: Deepublish Putu Ari Saputra, Dr. I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, S.E., M.Si. (2016) *Jurnal Manajemen*, ISSN 2807-3894

Rosmaini, Hasrudy Tanjung, (2019), Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, ISSN 2632-2634

Sari Oktamala, Eva Zuraidah, Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan PT. Pos Indonesia Cabang Belitang Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Menggunakan Metode Servqual, *Jurnal Prosisko*, E-ISSN : 2597-9922

Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Sinambela, Lijan Poltak (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sophia Nursauli Sitompul, Syarif Ali, Zackaria Rialmi, (2021) *Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta Selatan

Sutrisno (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

Sutrisno, Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Pranadamedia Group