

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALAM BERDIKARI MANDIRI

Alifia Ajeng Putri Triandana¹, Whina Ratnawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹alifiaajeng658@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02057@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of competency and work discipline on employee performance at PT Alam Berdikari Mandiri. This type of research method uses a quantitative approach with a descriptive type. The population in this study is 53 people. The sampling technique that will be used is a non-probability sampling technique with a saturated sample type or often called a census, where the entire population is sampled as 53 employees. The analysis used includes: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test. The results of this research are based on statistical data analysis, the indicators in this research are valid and reliable. The results of this research show that Competence (X1) has a positive and partially significant effect on Employee Performance at PT Alam Berdikari Mandiri. It can be shown that the calculated t value is $4.383 > t$ table of 2.009 with a significance level $< sig. 0.05$ means that H_0 is rejected and H_1 is accepted, Work Discipline (X2) has a partially positive and significant effect on Employee Performance at PT Alam Berdikari Mandiri. It can be shown that the calculated t value is $4.710 > t$ table of 2.009 with a significance level $< sig. 0.05$ means that H_0 is rejected and H_2 is accepted, Competence (X1) and Work Discipline (X2) have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance at PT Alam Berdikari Mandiri which can be shown where the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(54.485 > 3.183)$ with a value level significance $< sig. 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$ means that H_0 is rejected and H_3 is accepted. Competence has a partially positive and significant effect on employee performance at PT Alam Berdikari Mandiri which can be shown where $t_{count} > t_{table}$ or $(4.383 > 2.009)$ with a significance level of < 0.05 $(0.000 < 0.05)$ meaning that H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. Work Discipline has a partially positive and significant effect on Employee Performance at PT Alam Berdikari Mandiri which can be shown where $t_{count} > t_{table}$ or $(4.710 > 2.009)$ with a significance level of < 0.05 $(0.000 < 0.05)$ meaning that H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted, with the regression equation obtained $Y = 7.834 + 0.366 X1 + 0.456 X2$ and the simultaneous contribution of influence was 68.5% while the remainder $(100\% - 68.5\%) = 31.5\%$ was influenced by other factors not included in the research.

Keywords: Competence; Work Discipline; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri. Jenis metode penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang, Teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik nonprobability sampling dengan jenis sampel jenuh atau sering

disebut sensus, dimana seluruh poulasi dijadikan sampel sebanyak 53 karyawan. Analisis yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik, indikator – indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliable. Hasil penelitian ini diperoleh Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri dapat ditunjukkan nilai t hitung sebesar 4,383 > t tabel sebesar 2,009 dengan Tingkat nilai signifikansi < sig. 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri dapat ditunjukkan nilai t hitung sebesar 4,710 > t tabel sebesar 2,009 dengan Tingkat nilai signifikansi < sig. 0,05 artinya H0 ditolak dan H2 diterima, Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri dapat ditunjukkan dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (54,485 > 3,183) dengan tingkat nilai signifikansi < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05) artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri dapat ditunjukkan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,383 > 2,009) dengan tingkat nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) artinya H01 ditolak dan Ha1 diterima. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri dapat ditunjukkan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,710 > 2,009) dengan tingkat nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) artinya H02 ditolak dan Ha2 diterima, dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,834 + 0,366 X1 + 0,456 X2$ dan kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 68,5% sedangkan sisanya (100% - 68,5%) = 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT Alam Berdikari Mandiri belum memiliki struktur karyawan yang baik dalam hal kualifikasi atau latar belakang pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, permasalahan utamanya adalah bahwa masih banyaknya karyawan yang belum bisa bekerja secara efektif dan efisien. Apalagi karyawan yang masih baru dan bekerja kurang dari 4 tahun. Produktivitas kinerja mereka masih kalah jauh dibandingkan para senior mereka, mereka masih lamban dalam menguasai pekerjaan dan sering terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tetapi seiring berjalannya waktu dengan diberikannya pelatihan dan jam terbang yang terus dijalaninya, para karyawan tersebut kinerjanya mulai membaik. Untuk total keseluruhan latar belakang dan pendidikan PT Alam Berdikari Mandiri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Total Keseluruhan Latar Belakang dan Pendidikan Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	SLTA	36	67,9%
2.	Diploma	6	11,3%
3.	Sarjana (S1)	11	20,8%
	Jumlah	53	100%

Sumber: PT Alam Berdikari Mandiri, 2022

Berdasarkan tabel 1.1, beberapa karyawan telah berada pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi atau kualifikasi akademiknya, namun pengetahuan dan kemampuan mereka untuk bekerja pada posisi tersebut tidak cukup baik sehingga karyawan belum dibekali untuk menghasilkan hasil yang baik. Akibatnya, perusahaan tidak mencapai hasil kinerja karyawan yang memuaskan. Selain kompetensi, kedisiplinan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompetensi yang harus dimiliki para karyawan pada perusahaan ini yaitu Dalam bidang administration officer kompetensi yang harus dimiliki yaitu: memiliki pengetahuan mengenai ilmu-ilmu administrasi, menguasai dan dapat mengoperasikan komputer secara baik, bertanggung jawab untuk mengurus dan mengerjakan laporan baik itu mengenai personal, surat menyurat, finansial dan lain sebagainya.

Pada bidang marketing kompetensi yang harus dimiliki yaitu: memiliki keahlian dalam menganalisis pasar, memiliki skill marketing dalam riset, memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik, menguasai public speaking, menguasai pemasaran melalui media social, memiliki

pengetahuan yang mendalam akan produk, dapat memahami konsumen dan kliennya dengan baik, memiliki manajemen waktu yang baik, mampu beradaptasi dan berpikir secara cepat, dan lain sebagainya.

Pada bidang jasa ekspedisi (kurir) kompetensi yang harus dimiliki antara lain adalah: seorang kurir harus memiliki kemampuan untuk dapat berkomunikasi dengan baik di tempat kerja, memahami peralatan dan perlengkapan yang perlu disiapkan sebelum mulai bekerja, juga mampu menjadi pengemudi kendaraan bermotor yang antisipatif.

Dari beberapa hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan PT Alam Berdikari Mandiri masih kurang. Selain dari total latar belakang dan pendidikan, perusahaan juga memiliki beberapa kriteria penilaian kompetensi karyawan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
 Data Kompetensi Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri Periode 2020 – 2022

No	Indikator	Tahun			Target
		2020	2021	2022	
1.	Pengetahuan	81,1%	79,2%	83%	100%
2.	Pemahaman	79,2%	77,4%	81,1%	100%
3.	Kemampuan	81,1%	79,2%	84,9%	100%
4.	Nilai	84,9%	81,1%	86,8%	100%
5.	Sikap	86,8%	90,6%	94,3%	100%
6.	Minat	75,5%	77,4%	79,2%	100%
Rata – rata		81,43%	80,82%	84,88%	100%

Sumber: PT Alam Berdikari Mandiri, 2022

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa penilaian kompetensi karyawan melalui 6 indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Indikator pengetahuan pada tahun 2020 sebesar 81,1% mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 79,2% dan mengalami peningkatan Kembali pada tahun 2022 menjadi 83%. Indikator pemahaman pada tahun 2020 sebesar 79,2% kemudian mengalami penurunan menjadi 77,4% dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 81,1%. Indikator Kemampuan pada tahun 2020 sebesar 81,1% mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 79,2% dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 84,9%. Indikator nilai pada tahun 2020 sebesar 84,9% mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 81,1% dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 86,8%. Indikator sikap pada tahun 2020 sebesar 86,8% terus mengalami peningkatan setiap tahunnya hingga tahun 2022 menjadi 94,3%. Indikator minat pada tahun 2020 sebesar 75,5% terus mengalami peningkatan setiap

tahunnya hingga tahun 2022 menjadi 79,2%. Dari keenam indikator penilaian kompetensi selama 3 tahun terakhir cenderung mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2020 rata-rata nilai sebesar 81,43% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2021 sebanyak 0,61% sehingga rata-rata nilai sebesar 80,82% dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 4,06% sehingga rata-rata nilai menjadi sebesar 84,88%.

Selain kompetensi, aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan ini ialah mengenai kedisiplinan para karyawannya. Menurut Mangkunegara (2017:129) mengatakan "Disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat kebijakan perusahaan". Karyawan yang tidak memperhatikan kedisiplinan akan memiliki kinerja yang rendah, dan tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang baik. Hal ini terlihat dari terlambat masuk kerja, melanggar aturan waktu kerja, tidak menggunakan waktu kerja dengan baik, dan karyawan yang tidak memahami dan tidak mengikuti aturan perusahaan. Keterlambatan tersebut mengakibatkan terhambat dan lambatnya pekerjaan para karyawan. Karyawan juga sering melalaikan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, sehingga mengakibatkan tujuan kerja yang tidak terselesaikan dan tumpukan aktivitas. Dapat dimaklumi bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Alam Berdikari Mandiri masih rendah, dan tingkat kepastian penerapan peraturan disiplin karyawan masih belum memuaskan. Disiplin disini dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, PT Alam Berdikari Mandiri menerapkan jam masuk kantor pukul 8:00 pagi dan jam pulang kantor pada pukul 16:00, serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dari absensi dan tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh para karyawannya pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
 Data Absensi Karyawan PT Alam Berdikari Mandiri Periode 2020 – 2022

Tahun	Absensi				
	Sakit	Izin	Tanpa keterangan	Terlambat	Hadir
2020	3,77%	1,89%	7,55%	15,09%	71,7%
2021	5,66%	3,77%	11,32%	18,87%	60,38%
2022	7,55%	5,66%	13,21%	22,64%	50,94%

Sumber: PT Alam Berdikari Mandiri, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 daftar absensi karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri terlihat bahwa pada 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Hal ini terjadi pada ketidak hadiran dengan alasan sakit, izin, tanpa keterangan, dan keterlambatan. Pada tahun 2020 ada sebesar 7,55% karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 15,09% hadir terlambat. Pada tahun 2021 absensi mengalami penurunan sebesar 11,32% karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 18,87% karyawan hadir terlambat. Pada tahun 2022 absensi masih mengalami penurunan sebesar 13,21% karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 22,64% karyawan hadir terlambat. Dapat disimpulkan hal ini berarti kedisiplinan karyawan pada tahun 2020 sampai 2022 mengalami penurunan secara terus menerus yang bisa terjadi dikarenakan kurangnya tingkat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas juga, tentu hal ini akan berdampak pada kinerjanya. Kinerja keseluruhan karyawan harus memberikan kualitas profesional terbaik kepada perusahaan. Namun hal tersebut belum menemui hasil yang maksimal dan memuaskan. Kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan karena karyawannya suka menunda pekerjaannya. Karyawan juga mengakui bahwa banyak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tujuan kerja yang telah ditetapkan dan sering mengalami keterlambatan. Selain dari data absensi karyawan, perusahaan juga memiliki beberapa kriteria disiplin kerja karyawan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Data Disiplin Kerja Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri Periode 2020 – 2022

No	Indikator	Tahun			Target
		2020	2021	2022	
1.	Taat terhadap aturan waktu	81,1%	75,5%	83%	100%
2.	Taat terhadap aturan Perusahaan	81,1%	77,4%	84,9%	100%
3.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	83%	86,8%	88,7%	100%
4.	Taat terhadap peraturan lainnya	84,9%	73,6%	79,2%	100%
Rata – rata		82,53%	78,33%	83,95%	100%

Sumber: PT Alam Berdikari Mandiri, 2022

Dari tabel 1.4 dapat diketahui bahwa penilaian disiplin kerja karyawan melalui 4 indikator yaitu taat terhadap aturan waktu pada tahun 2020 sebesar 81,1% mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 75,5% dan mengalami peningkatan Kembali pada tahun 2022 menjadi

83%. Taat terhadap aturan perusahaan pada tahun 2020 sebesar 81,1% kemudian mengalami penurunan menjadi 77,4% dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 84,9%. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan pada tahun 2020 sebesar 83% terus mengalami peningkatan setiap tahunnya hingga tahun 2022 menjadi 88,7%. Taat terhadap peraturan lainnya pada tahun 2020 sebesar 84,9% mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 73,6% dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 79,2%. Dari keempat indikator penilaian disiplin kerja selama 3 tahun terakhir cenderung mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2020 rata-rata nilai sebesar 82,53% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2021 sebanyak 4,2% sehingga rata-rata nilai sebesar 78,33% dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 5,62% sehingga rata-rata nilai menjadi sebesar 83,95%.

Menurut (Siagian, dkk:2017) “kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan”. Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani:2017).

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan termasuk PT Alam Berdikari Mandiri karena kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengatur kemampuan karyawannya. Pentingnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi pelaksanaan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti (2019) bahwa pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Berdikari Mandiri. Kinerja karyawan akan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan target perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka pencapaian tujuan dan target yang diinginkan perusahaan juga akan mudah tercapai.

Dari aspek – aspek penting yang mempengaruhi kinerja seperti kompetensi dan disiplin kerja, berikut data Kinerja karyawan PT Alam Berdikari Mandiri yang terpengaruhi oleh aspek kompetensi dan disiplin kerja, dapat dilihat

dari hasil penjualan yang dicapai oleh perusahaan pada tabel berikut:

Tabel 1.5
 Data Penjualan pada PT Alam Berdikari Mandiri Periode 2020-2022

No	Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Prensentase (%)
1.	2020	1200	600	50%
2.	2021	1200	898	74,8%
3.	2022	1200	1.076	89,7%

Sumber: PT Alam Berdikari Mandiri, 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat dari pencapaian penjualan selama 3 tahun terakhir, kinerja karyawan belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Namun setiap bulannya pencapaian yang dihasilkan mengalami peningkatan. Dimana pada tahun 2020 presentase penjualan sebanyak 50%. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan presentase menjadi sebanyak 74,8%. Dan tahun 2022 mengalami peningkatan Kembali menjadi sebanyak 89,7%. Perusahaan juga memiliki beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.6
 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Alam Berdikari Mandiri Periode 2020 – 2022

No	Indikator	Tahun			Target
		2020	2021	2022	
1	Kualitas Kerja	84,9%	81,1%	86,8%	100%
2	Kuantitas Kerja	69,8%	67,9%	81,1%	100%
3	Tanggung Jawab	90,6%	84,9%	88,7%	100%
4	Kerjasama	75,5%	71,7%	90,6%	100%
5	Inisiatif	79,2%	77,4%	83%	100%
	Rata-rata	80%	76,6%	86,04%	100%

Sumber: PT Alam Berdikari Mandiri, 2022

Dari tabel 1.6, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan melalui 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif. Dari kelima indikator penilaian kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir cenderung mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2020 rata-rata nilai sebesar 80% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2021 sebanyak 3,4% sehingga rata-rata nilai sebesar 76,6% dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 9,44% sehingga rata-rata nilai menjadi sebesar 86,04%.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Bagudek Tumanggor, dan Rosita Manawari Girsang. Jurnal Ekonomi USI Vol. 3 No. 1 Tahun 2021. Hal. 142-155. ISSN 2302-5964. Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y). Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, dan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja

Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No. 2, 2021, Hal. 120-127, ISSN: 2581-2769. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Disiplin (X2), Kinerja (Y). Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh

Anggia Novanda Isrofani, dan Chaerudin. Jurnal of Management. Vol. 4 No. 2 Tahun 2021, Hal. 307 –317. ISSN 2614-8510. Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kayaba Indonesia. Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y). Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nirma Rosalia, Muin Sibuea, Syahyunan. Jurnal Ilmiah Maksitek, Vol.6. No. 2. Tahun 2021 Hal. 250- 261 ISSN: 2655 - 4399. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y). Kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Ading Sunarto. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.8. No.1. Tahun 2020 Hal (18-38) ISSN: 2339-0689. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat. Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y). Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di PT

Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat

Didi Wandu dan Ahmad Maulana Hakiki. *Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1. No.1. Tahun 2022 ISSN: 2829-0917. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Kuantitatif. Hasil pengujian didapatkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Pengujian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Sedangkan hasil pengujian didapatkan bahwa kompetensi dan disiplinkerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) Kompetensi (X1), Kinerja (Y). Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

Bachtiar Arifudin Husain, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2018, Hal. 1-15, ISSN: 2621-7977 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro Disiplin (X2), Kinerja (Y) Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro

Marliana Budhiningtias Winanti *Majalah Ilmiah UNIKOM* Vol. 7, No. 2, 2017 Hal 249- 267. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Jawa Barat) Kompetensi (X1), Kinerja (Y). Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Jawa Barat.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

- 2) Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).
- 3) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).
- 4) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana
Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1. P1	0,504	0,271	Valid
2	X1. P2	0,665	0,271	Valid
3	X1. P3	0,682	0,271	Valid
4	X1. P4	0,770	0,271	Valid
5	X1. P5	0,741	0,271	Valid
6	X1. P6	0,478	0,271	Valid
7	X1. P7	0,780	0,271	Valid
8	X1. P8	0,777	0,271	Valid
9	X1. P9	0,601	0,271	Valid
10	X1. P10	0,508	0,271	Valid

Sumber: SPSS 26 data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kompetensi (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2. P1	0,355	0,271	Valid
2	X2. P2	0,572	0,271	Valid
3	X2. P3	0,518	0,271	Valid
4	X2. P4	0,708	0,271	Valid
5	X2. P5	0,664	0,271	Valid
6	X2. P6	0,776	0,271	Valid
7	X2. P7	0,793	0,271	Valid
8	X2. P8	0,808	0,271	Valid
9	X2. P9	0,279	0,271	Valid
10	X2. P10	0,407	0,271	Valid

Sumber: SPSS 26 data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Y. P1	0,274	0,271	Valid
2	Y. P2	0,344	0,271	Valid
3	Y. P3	0,360	0,271	Valid
4	Y. P4	0,669	0,271	Valid
5	Y. P5	0,500	0,271	Valid
6	Y. P6	0,734	0,271	Valid
7	Y. P7	0,775	0,271	Valid
8	Y. P8	0,360	0,271	Valid
9	Y. P9	0,717	0,271	Valid
10	Y. P10	0,742	0,271	Valid

Sumber: SPSS 26 data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	10

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, variabel kompetensi memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,783, yaitu diatas nilai R standar sebesar 0,60. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel kompetensi yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompetensi mmiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,688	10

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, variabel kompetensi memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,688, yaitu diatas nilai R standar sebesar 0,60. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel kompetensi yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompetensi mmiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,718	10

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, variabel kompetensi memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,718, yaitu diatas nilai R standar sebesar 0,60. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel kompetensi yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompetensi memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

No	Variabel	cronbach alpha	R standar	keterangan
1	Kompetensi	0,783	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,688	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,718	0,600	Reliabel

Sumber: SPSS 26 data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Normalitas Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68902806
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	-.058
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan layak..

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.834	3.410		2.298	.026	
	Kompetensi	.366	.084	.443	4.383	.000	.615
	Disiplin Kerja	.459	.098	.476	4.710	.000	.615

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel kompetensi sebesar 0,615 dan disiplin kerja sebesar 0,615. Nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel kompetensi sebesar 1,626 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,626 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	2.182	2.065	1.057	.296
	Kompetensi	.014	.051	.049	.789
	Disiplin Kerja	-.015	.059	-.046	.800

a. Dependent Variable: Abs_Res
 Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, Glejser Test Model pada variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,789 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,800 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.20
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	Model Summary ^a				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^b	.685	.673	2.74228	1.639

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,639 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.21
 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	7.834	3.410		2.298	.026
	Kompetensi (X1)	.366	.084	.443	4.383	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.459	.098	.476	4.710	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 7,834 + 0,366 X1 + 0,459 X2$.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		
1	.828 ^a	.685	.673	2.742	.685	54.485	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,828 Artinya sig.F Change < 0,05 atau 0,000 < 0,05 artinya berkorelasi, maka variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berhubungan dengan variabel Kinerja Karyawan. Untuk melihat keeratan hubungan tersebut dapat dilihat dari R yakni 0,828. Derajat hubungan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori Korelasi Sangat Kuat.

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.673	2.74228

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)
 Sumber: SPSS Versi 26

Dari hasil pengujian analisis koefisien determinasi pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai determinasi (R Square) sebesar 0,685 atau 68,5%. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 68,5% sedangkan sisanya $(100 - 68,5\%) = 31,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

f. Uji Hipotesis

Tabel 4.24
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	7.834	3.410		2.298	.026
	Kompetensi (X1)	.366	.084	.443	4.383	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.459	.098	.476	4.710	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS Versi 26

maka didapatkan nilai t tabelnya yaitu sebesar 2,009 kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel maka H0 ditolak (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel maka H0 diterima

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819.466	2	409.733	54.485	.000 ^b
	Residual	376.005	50	7.520		
	Total	1195.472	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 54,485 dan nilai F tabel sebesar 3,183 maka F hitung > F tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh nilai 0,000 < 0,050. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji analisis penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- secara parsial kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Berdikari Mandiri, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,366 dan uji t dengan nilai t hitung > t tabel 4,383 > 2,009 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,050, artinya H01 ditolak dan Hal diterima.

- b. secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Berdikari Mandiri, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,459 dan uji t dengan nilai t hitung > t tabel 4,710 > 2,009 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,050, artinya H02 ditolak dan Ha2 diterima.
- c. Secara simultan kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Berdikari Mandiri, dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 7,834 + 0,366 X1 + 0,459 X2$ serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,685 atau 68,5% dan hasil uji f dengan nilai f hitung > f tabel yaitu sebesar 54,485 > 3,183 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,050, artinya H0 ditolak dan H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya Abstrak Pendahuluan. 2(1), 49–66.
- [2] Ading, Sunarto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat)." Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang 8.1 (2020): 18-38.
- [3] Atha, Farras. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah Dan Aneka (Djikma) Jakarta Selatan. Diss. Universitas Nasional, 2022.
- [4] Ejin, Syahroni. (2016). Pengaruh Model Problem Based Learning (Pbl) Terhadap Pemahaman Konsep Dan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Kelas Iv Sdn Jambu Hilir Baluti 2 Pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam. Jurnal Pendidikan Volume 1 Nomor 1 Tahun 2016 Halaman : 65 – 71.
- [5] Husain, Bachtiar Arifudin. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)." Jurnal Disrupsi Bisnis 1.1 (2018).
- [6] Isrofani, Anggia Novanda, And Chaerudin Chaerudin. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kayaba Indonesia." Yume: Journal Of Management 4.2 (2021)
- [7] M Alfi Rivaldi, Alfi. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021.
- [8] Muslimat, Ade, And Hariyaty Ab Wahid. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cipondoh." Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 4.2 (2021): 120-127.
- [9] Oktavina, Melya. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Dan Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Di Surabaya." E-Journal Manajemen" Branchmarck" 4.3 (2018).
- [10] Rande, Dina. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara", E Jurnal Katalogis, Vol.4 No.2, Februari 2016
- [11] Rosalia, Nirma, And Abdul Muin Sibuea. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan." Jurnal Ilmiah Maksitek" 6.2 (2021): 258-261.
- [12] Siagian, Mauli. "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam." Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam) 6.2 (2018): 22-33.
- [13] Soetrisno, Annisa Putri, And Alini Gilang. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)." Jurisma: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen 8.1 (2018): 61-76.
- [14] Tumanggor, Bagudek, And Rosita Manawari Girsang. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun." Manajemen: Jurnal Ekonomi 3.1 (2021): 42-55.
- [15] Wandu, Didi, And Ahmad Maulana Hakiki. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak." Faletahan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 1.1 (2022): 22-29.