

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS COFFEE, COFFEE BEAN & TEA LEAF DI JAKARTA SELATAN

Rista Ristiana¹, Catur Galuh Ratnagung²

Email : Ristaristiana129@gmail.com¹ dosen01410@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pamulang Tangerang Selatan^{1,2}

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Coffee, Coffee bean & Tea Leaf di Jakarta Selatan Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,694 > 1,669)$. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 50,1% dan hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,960 > 1,669)$. Disiplin kerja dan kompetensi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,316 + 0,335X_1 + 0,358X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,175 > 3,150)$

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline and Competence on Employee Performance at PT Trans Coffee, Coffee Bean & Tea Leaf in South Jakarta The method used is the Quantitative method. The sampling technique used saturated samples and a sample of 65 respondents was obtained. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of 48.4% and the hypothesis test was obtained $t > t$ table or $(7,694 > 1.669)$. Competency has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of 50.1% and the hypothesis is obtained t count $> t$ table or $(7.960 > 1.669)$. Work discipline and competence simultaneously have a significant effect on Employee Performance with a regression equation $Y = 11.316 + 0.335X_1 + 0.358X_2$. The value of the determination coefficient was 56.4% while the remaining 56.4% was influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of $F_{cal} > F_{table}$ or $(40.175 > 3.150)$

Keywords: *Work Discipline, Competence, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor utama yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Dalam hal ini, tentunya perusahaan harus memiliki karyawan yang tidak hanya berkompeten, tetapi juga disiplin dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya, terutama pada bidang makanan dan minuman yang tentunya sangat bergantung dengan kualitas karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik.

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat, maka akan

menghasilkan kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya. Dalam sebuah perusahaan, kinerja yang baik merupakan *goal* yang ingin dicapai, disiplin dan kompetensi merupakan faktor utama. Apabila seorang karyawan mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan terciptanya karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin dan kompetensi. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merupakan kegiatan untuk menjalankan standard operasional

sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari coffee shop, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan dorongan bagi karyawan untuk mentaati sebuah peraturan yang sudah ditetapkan oleh coffee shop. Agar peran dan fungsinya dapat sejalan dengan tujuannya, sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang khusus. Dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki dapat diarahkan untuk mencapai kinerja yang

tinggi.

Berikut adalah data rekapitulasi absensi Coffee Bean and Tea Leaf.

Tabel 1.1
Absensi Coffee Bean and Tea Leaf

Tahun	Store/Office	Jumlah karyawan	Rata-rata kehadiran (%)	Rata-rata keterlambatan (orang)	Rata-rata absen tanpa keterangan (orang)	KRITERIA
2023	CBTL (Trans Tv)	8	78%	7	5	Kurang
2023	CBTL (Cilandak Town Square)	8	68%	8	4	
2023	CBTL (Senayan City)	10	80%	8	6	
2023	CBTL (Kuningan City)	9	78%	9	7	
2023	Office PT. Trans Coffee	30	78%	27	18	
TOTAL		65	76,5%	12	8	
2024	CBTL (Trans Tv)	8	76%	8	7	Kurang
2024	CBTL (Cilandak Town Square)	8	70%	6	7	
2024	CBTL (Senayan City)	10	77%	9	8	
2024	CBTL (Kuningan City)	9	77%	6	7	
2024	Office PT. Trans Coffee	30	78%	24	20	
TOTAL		65	75,5%	10,5	10	
2025	CBTL (Trans Tv)	8	75%	5	7	Kurang
2025	CBTL (Cilandak Town Square)	8	77%	6	6	
2025	CBTL (Senayan City)	10	69%	8	7	
2025	CBTL (Kuningan City)	9	73%	9	5	
2025	Office PT. Trans Coffee	30	80%	28	24	
TOTAL		65	75%	11	10	
Standar Penilaian Kehadiran : (Rendah <80 %) , (Cukup 80% - 89%), (Baik >90%)						

Sumber : PT. Trans Coffee, Coffee bean & Tea Leaf

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Trans Coffee, Coffee bean & Tea Leaf di Jakarta Selatan belum terlihat baik, hal ini dapat dilihat dari penilaian kriteria absensi yang kurang,

hal ini akan berpengaruh buruk jika terus menerus dibiarkan terutama akan berpengaruh pada target perusahaan, maka dari itu atasan harus lebih tegas lagi terhadap karyawan untuk mengurangi tingkat keterlambatan dan memperhatikan absensi karyawan.

Tidak hanya disiplin kerja Kompetensi juga menjadi salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/ perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik. Penelitian ini biasanya dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti survei, eksperimen, atau analisis statistik. Data yang diperoleh dari penelitian kuantitatif dapat diukur dan dianalisis secara objektif, sehingga hasilnya dapat diuji kebenarannya secara statistik. Penelitian kuantitatif sering digunakan dalam bidang ilmu sosial, ekonomi, dan bisnis untuk menguji hipotesis dan membuat generalisasi tentang populasi yang lebih besar.

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Berikut ini adalah data hasil knerja karyawan PT. Trans Coffee, Coffee bean & Tea Leaf di Jakarta Selatan.

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Coffee Bean and Tea Leaf

Aspek Penilaian Kerja	Target	Tahun		
		2023	2024	2025
Kualitas pelayanan	100%	80%	80%	75%
Keterampilan	100%	78%	85%	80%
Kerjasama Tim	100%	79%	80%	75%
Kedisiplinan dan Sikap	100%	73%	75%	67%
Kebersihan dan Kerapihan	100%	60%	78%	70%
Keterangan : 10- 60% (kurang), 70-79% (cukup), 80-89% (baik), 90-100% (sangat baik)				

Sumber : PT. Trans Coffee, Coffee bean & Tea Leaf

Pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat hasil pencapaian kinerja karyawan dari periode 2023 sampai taun 2025, dari target yang diberikan perusahaan tidak mencapai target pada aspek penilaian kerja yang tertera pada tabel diatas, pada tahun 2023 dan 2024 kualitas pelayanan yang dilakukan oleh karyawan termasuk dalam kriteria baik, pada tahun 2025 masuk dalam kriteria cukup yang berarti ada penurunan pada kinerja karyawan disbanding dengan tahun tahun sebelumnya, pada aspek ketersmpilan semua penilaian masuk dalam kategori baik, pada tahun 2023 sampai 2024 kerjasama tim masuk dalam kriteria yang cukup, aspek kedisiplinan dan kerapihan pada tahun 2023 masuk kedalam kategori yang kurang baik, namun pada tahun 2024 dan 2025 mengalami peningkatan kinerja sehingga masuk dalam kriteria yang cukup

positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.

b. Jika *significancy* < 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*
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA KARYAWAN	.100		.65,170			.015

^a. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,100> 0,050. Dengan

30

Karyawan (Y) sebesar 14,012 poin.

- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,617 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,617 poin.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,619	2,628	5,564	.000
	KOMPETENSI	,596	,070	7,960	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,619 + 0,596 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 14,619 diartikan bahwa jika variabel kompetensi (X2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,619 poin.
- b. Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 0,596 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,596 poin.

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 tabel berikut:

Tabel 4.19
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interva Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020:184)

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,316	2,710	4,176	.000
	DISIPLIN KERJA	,335	,112	2,996	.004
	KOMPETENSI	,358	,106	3,376	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,316 + 0,335 X_1 + 0,358 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 11,316 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 11,316 poin.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,335 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,335 poin.
- Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 0,358 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,358 poin.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

X1	X1		Y
	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Y	Y		1
	Pearson Correlation	.696**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,696 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

X2	X2		Y
	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)	.708**	
Y	Y		1
	Pearson Correlation	.708**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,708 dimana nilai tersebut berada pada 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.550	3.218

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,751 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan

dilakukan penelitian.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.494	3.416

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,501 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 50,1\%) = 49,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t* hitung dengan

yang **kuat** terhadap kinerja karyawan 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 Disiplin kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

2. 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 disiplin kerja (X₁) dan kompetensi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.476	3.474

a. Predictors: (Constant), (X₂), (X₁)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,484 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,4 sedangkan sisanya sebesar $(100 - 48,4\%) = 51,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.550	3.218

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 56,4\%) = 43,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *t* hitung < *t* tabel : berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai *t* hitung > *t* tabel : berarti H₀ ditolak dan H₁ 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 Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom})_{\alpha} =$$

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.012	2.795		5.013	.000
	DISIPLIN KERJA	.617	.080	.696	7.694	.000

Dependent Variable: Y
Sumber : Data diolah 2025

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.615	2.628		5.564	.000
	KOMPETENSI	.596	.075	.708	7.960	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,569 > 1,669)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$

- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antaranilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka

tarif nyata 5% $df = (n-2)$, maka diperoleh $(65-2) = 63$, maka $t_{tabel} = 1,669$ (t tabel terlampir). Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$.

(a). Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,694 > 1,669)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

(b) Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan ujistatistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan 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

diperoleh $(65-2-1) = 62$, jadi $F_{tabel} = 3,150$ (F tabel terlampir)

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,050$. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁)
dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832.316	2	416.158	40.175	.000 ^b
	Residual	642.237	62	10.359		
	Total	1474.554	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah 2025

Pembahasan Hasil Penelitian Pembahasan Deskriptif a. Kondisi jawaban responden atas variabel disiplin kerja

Total *mean* skor variabel disiplin adalah sebesar 3,44 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, disiplin merespon positif atas kedisiplinan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 14,2% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 35,1% memberikan jawaban baik (S), namun masih ada responden sebanyak 35,8% yang memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 10,6% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 4,3% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

a. Kondisi jawaban responden atas variabel Kompetensi

Total *mean* skor variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,49 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan

memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 7,5% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 1,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

2. Pembahasan Kuantitatif

a. Pengaruh disiplin kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,012 + 0,617 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,696 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,484 atau sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,694 > 1,669$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung

pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Muklis chatio (2020) yang menunjukkan menunjukkan bahwa disiplin, kompetensi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

c. Pengaruh Disiplin kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₁) dan kompetensi (X₂)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F$ tabel atau ($40,175 > 3,150$), 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 disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kompetensi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 13,3% memberikan jawaban sangat baik (SS), sebanyak 39,6% memberikan jawaban baik (S), namun masih ada responden sebanyak 33,6% yang memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 9,7% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 3,8% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

b. Kondisi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,53 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 12,6% memberikan jawaban sangat baik (SS), sebanyak 37,7% memberikan jawaban baik (S), namun masih ada responden sebanyak 40,8% yang

hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat didukung oleh jurnal penelitian yang dilakukan oleh Muhamad duddy dinantara, Novia dwi anggraini (2021) dan Siagian, ade onny (2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,619$

+ $0,596 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,708 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,501 atau sebesar 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,960 > 1,669$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,316 + 0,335X_1 + 0,358X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,751 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,564 atau 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($40,175 > 3,150$), Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Transc Coffee, Coffee bean & Tea Leaf di Jakarta Selatan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,012 + 0,617 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,696 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,484 atau sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,694 > 1,669$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,619 + 0,596 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,708 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,501 atau sebesar 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,960 > 1,669$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) idengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,316 + 0,335X_1 + 0,358X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,751 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,564 atau 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($40,175 > 3,150$), Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, (2018), Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya), nusamedia Yogyakarta.
- [2] Adhari. I.Z. (2020) Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Pasuruan : qira media
- [3] Agustian, S. and Wibowo, H. (2019) „Teknologi Informasi, Komunikasi dan

Industri (SNTIKI) Fakultas Sains dan Teknologi

- [4] Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [5] Fahmi (2017), Manajemen Kinerja : teori dan aplikasi Alfabeta Chew & Taylor. (2021). Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
- [6] Edy, Sutrisno (2016), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.
- [7] Edison, E., Yohny Anwar, & Imas Komariya. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [8] Ghozali, imam (2018), aplikasi analisis dengan program IBM SPSS 26, Badan penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10]Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas.Jakarta: Bumi Aksara.
- [11]Kadarisman, 2014, Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Cetakan ke-2
- [12]Hery. 2019. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Grasindo
- [13]Kasmir (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- [14]Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan.
- [15]Akmaludin (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai besar pengembangan penjamin mutu Pendidikan vokasi (BBPPMPV) bisnis dan pariwisata Universitas Pamulang, Jurnal perkusi, vol 1, No 4
- [16]Annisa rahmawati (2024) Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan, Universitas Pamulang Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha Vol. 1, No. 2
- [17]Dewi sartika (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Cikupa Indonesia Universitas Pamulang, Jurnal pajak dan bisnis Vol 3, No 2.
- [18]Isep amas priatna, yoghasieansyah santosa (2022) pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti karya distribusi Indonesia universitas pamulang ,jurnal arastima vol 1, No 1
- [19]Laura Komala (2017) Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Asia Tangerang Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis (Pekobis) Universitas Pamulang Vol 2, No 3

- [20] Miftahul hayatun (2022) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas
- [21] Mukhlis Catio (2020) Pengaruh Disiplin kerja , kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru pada sekolah nsan terpadu permata madani Jurnal ilmiah ilmu manajemen Universitas Pamulang Vol 2, No 2
- [22] Ni Made Raka Kumarawati, Gede Suparta Putu Ngurah Suyatna Yasa (2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar Universitas Warmadewa Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha Vol 4, No 2
- [23] Galuh Ratnagung, C. (2019). Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Optimalisasi Disiplin Kerja. CIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 2(3), 261-270
- [24] Siagian, ade onny (2021) pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Universitas pamulang jurnal manajemen Vol 4, No 2
- [25] Zirel hakiki, Muhammad akbar pribadi (2021), Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun sumultan pada pegawai PT. Sarana sumut ventura ciputat kota Tangerang Selatan universitas Pamulang, jurnal ekonomi Vol 1, No, 1
- [26] Kusumawati, A., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(2), 268–277
- [27] Fitri Wulandari, Catur Galuh Ratnagung (2024). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Insani Medical Centre Jakarta. Journal Of Research and Publication Innovation 2 (1), 260- 269

Pegawai Universitas Pamulang Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha Vol. 1, No. 2