



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA TAMBANG TBK UNIT GEOMIN JAKARTA SELATAN

**Aufa Salsabila Yusiani**

*aufablaaa@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Hira Maulida**

*dosen02450@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

*Korespondensi penulis: aufablaaa@gmail.com*

**Abstract.** *This research aims to determine the effect of work discipline and competence on employee performance at PT Aneka Tambang Tbk Geomin Unit South Jakarta. The method used is a quantitative research method. The data collection technique used is saturated sampling. The research sample is 90 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing consisting of normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, hypothesis testing consisting of partial t-test and simultaneous f-test. From the results of this research it can be concluded that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t value > t table (4.463 > 1.662) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, H01 is rejected and H1 is accepted. Competence has a positive and significant influence with a calculated t value > t table (4.881 > 1.662) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, H02 is rejected and H2 is accepted. Work Discipline and Competence have a positive and significant influence on Employee Performance with a calculated F value = 17.523 > 3.101 or (calculated F > F table) and a significance value (0.000 < 0.05). Thus, H0 is rejected, and H3 is accepted. Work Discipline and Competence on Employee Performance have a regression effect of  $Y = 11.575 + 0.418 X_1 + 0.277 X_2 + a$ . The result of the R-square value (determination coefficient) is 0.287, so it can be concluded that the variables of work discipline (X1) and competence (X2) together have a contribution to the influence of the employee performance variable (Y) of 28.7%, while the remaining 71.3% is influenced by other factors or variables that are not examined.*

**Keywords:** *Work Discipline, Competence, Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah sampling jenuh. sampel penelitian adalah 90 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrument terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linear berganda uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (4,463 > 1,662) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H01 ditolak dan H1 diterima. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung > t tabel (4,881 > 1,662) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H02 ditolak dan H2 diterima. Disiplin Kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai F hitung = 17,523 > 3,101 atau (F hitung > F tabel) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak, dan H3 diterima. Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh regresi  $Y = 11,575 + 0,418 X_1 + 0,277 X_2 + a$ . Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0.287, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,7%, sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak di teliti.

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

## **PENDAHULUAN**

Pada zaman globalisasi saat ini, perkembangan persaingan dibidang ekonomi semakin meningkat. Hal ini menyebabkan tingkat persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha untuk menemukan usulan baru dengan menggunakan konsep manajemen yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan cara menjadi yang terbaik, mendapat laba yang maksimal dan juga perusahaan semakin berkembang untuk maju.

Sumber Daya Manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan salah satunya ditentukan oleh karyawan yang mempunyai peran untuk memajemen sebuah perusahaan.

Menurut Sutrisno (2020:6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk pertmengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANEKA TAMBANG Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan, Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANEKA TAMBANG Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan, dan Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANEKA TAMBANG Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Menurut Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses memanfaatkan sumber daa manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif.

### **Pengembangan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih baru didasarkan pada teori Berdasarkan kerangka berpikir yang telah penulis ditetapkan maka dirumuskan Hipotesis sebagai berikut :

Ho1= Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan

Ha1= Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan.

Ho2= Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan

Ha2= Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan.

Ho3= Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan.

Ha3= Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian**

Menurut Sugiyono (2022:16) Metode Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Jenis penelitian yang digunakan merupakan kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2018:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

### **Populasi dan Sampel**

Berikut ini adalah uraian penjelasan mengenai populasi dan sampel sebagai objek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan.

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah 90 karyawan PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019:122) Sampling Jenuh adalah penentuan jumlah sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi dan teknik sampling yang digunakan, maka sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi karyawan PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan yang berjumlah 90 orang karyawan.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2022:217) Uji Normalitas adalah "suatu pengujian untuk menguji apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak". Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal probability plot atau melihat nilai Kolmogorov smirnov yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Pada uji normalitas ini, penulis menggunakan software alat bantu yaitu program *Statistical Package For Social Science (SPSS) For Windows versi 26* sebagai berikut :

- 1) Buka program SPSS
  - 2) Selanjutnya pilih menu *Analyze*, pilih sub menu *Non Parametric Test*, lalu pilih *1 Sample K-S*
  - 3) MASUKAN SELURUH item variabel X dan Y kecuali *total\_skor\_item* kedalam kotak *items*. Pada bagian model pilih normal.
2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2022:225) Uji multikolinieritas adalah suatu pengujian untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen yang terlalu tinggi. Uji Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independent dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2022:233) Uji Heteroskedastisitas adalah "suatu pengujian untuk menguji apakah varians dari residual (kesalahan) suatu model regresi konstan atau tidak". Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- 1) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai hitung lebih kecil dari tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
  - 2) Terjadi heteroskedastisitas, jika hitung lebih besar dari table dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
4. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167) uji lineritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik.

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah linear atau tidak, hubungan linear dapat bersifat positif (searah) ataupun negatif (tidak searah). Uji Linearitas merupakan uji prasyarat dalam analisis regresi. Berikut kriteria pengujian Uji Linearitas:

- 1) Jika nilai (*Deviation for Linearity*) signitifkansi  $> 0,05$ ; maka dapat disimpulkan dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai (*Deviation for Linearity*) signitifkansi  $< 0,05$ ; maka dapat disimpulkan dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.

### Uji Hipotesis

Menurut Sugiono (2018:213) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jadi rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Pengujian hipotesis adalah sebuah proses untuk memeriksa, membersihkan, mengubah, dan membuat permodalan data dengan maksud dan tujuan untuk menemukan informasi yang bermanfaat sehingga dapat memberikan petunjuk bagi peneliti untuk mengambil keputusan terhadap pertanyaan pertanyaan peneliti. Dengan demikian hipotesis penelitian di artikan sebagai jawaban yang bersipat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti

melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui :

1. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:144) Uji t adalah suatu uji statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata dua kelompok data yang independen atau dua kelompok data yang berpasangan. Uji t dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang menguji perbedaan rata-rata dua kelompok data. Hipotesis penelitian yang dapat diuji dengan uji t adalah hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan rata-rata antara dua kelompok data.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Kuantitatif**

**1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2022:125) Uji Validitas adalah "Derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti". Pengujian instrument dilakukan untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria apabila jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan valid sedangkan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,005 dan jumlah Sampel  $n = 90$  adalah:

Degre Of Freedem =  $n - 2$

Degre Of Freedem =  $90 - 2 = 88$

Jadi  $r_{tabel}$  adalah = 0.270 (terlampir di uji r).

**2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2018:168) “instrument yang reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Rumus yang digunakan merupakan reliabilitas mencari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (a) karena instrument pertanyaan kuisisioner yang dipakai merupakan rentangan beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26 dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 1 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0.618	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.640	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.654	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**3. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2022:225) Uji Multikolinieritas adalah suatu pengujian untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen yang terlalu tinggi. Jika variabel

independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel yang menyebabkan Multikolinieritas dapat dilihat dari toleransi yang baik kecil 0,1 atau VIF > 10. Dari output regresi didapat nilai toleransi yang lebih 0,1 atau VIF < 10, sehingga tidak terjadi Multikolinieritas, menurut Ghozali (2022:226).

**Tabel 4. 2 Uji Mutikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,278	6,387		3,645	,000		
	Disiplin Kerja	,319	,181	,207	1,758	,082	,770	1,299
	Kompetensi	,146	,188	,092	,776	,440	,770	1,299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2022:233) Uji Heteroskedastisitas adalah "suatu pengujian untuk menguji apakah varians dari residual (kesalahan) suatu model regresi konstan atau tidak". Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- 1) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai hitung lebih kecil dari tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) Terjadi heteroskedastisitas, jika hitung lebih besar dari table dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,024	4,135		1,457	,149
	X1	-,048	,086	-,059	-,556	,579
	X2	-,037	,097	-,041	-,379	,705

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Data diolah penulis

#### 5. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167) Uji Lineritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah linear atau tidak, hubungan linear dapat bersifat positif (searah) ataupun negatif (tidak searah). Uji Linearitas

merupakan uji prasyarat dalam analisis regresi. Berikut kriteria pengambilan keputusan pada pengujian Uji Linearitas:

- 1) Jika nilai (*Deviation for Linearity*) signifikansi  $> 0,05$ ; maka dapat disimpulkan dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai (*Deviation for Linearity*) signifikansi  $< 0,05$ ; maka dapat disimpulkan dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.

**Tabel 4. 4 Uji Linearitas Disiplin Kerja (X1)**

ANOVA Table			Sum of	Mean			
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1755,322	84	20,897	1,727	,284
		Linearity	107,398	1	107,398	8,876	,031
		Deviation from Linearity	1647,925	83	19,855	1,641	,307
	Within Groups		60,500	5	12,100		
	Total		1815,822	89			

Sumber: Data diolah penulis

#### 6. Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi merupakan analisis untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Uji Koefisien Korelasi Parsial Disiplin Kerja (X1)**

Correlations			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation		1	,430**
	Sig. (2-tailed)			,000
	N		90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation		,430**	1
	Sig. (2-tailed)		,000	
	N		90	90

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

Sumber: Data diolah penulis

#### 7. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2018:350) Koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar presentasi variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y), maka koefisien determinasi merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar (persen) kontribusi variabel terikatnya.

**Tabel 4. 6 Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X1)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 <sup>a</sup>	,185	,175	3,917

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

## 8. Uji Regresi

### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2018:162) Regresi Linear Sederhana adalah suatu analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

**Tabel 4. 7 Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,481	5,380		2,692	,009
	Disiplin Kerja	,614	,137	,430	4,463	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis

### b. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:168), regresi linear berganda adalah suatu analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2, ..., Xn). Regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Regresi linear berganda juga dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. 8 Uji Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,575	5,284		2,191	,031
	Disiplin Kerja	,418	,140	,295	2,999	,004
	Kompetensi	,277	,106	,257	2,615	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis

## 9. Uji Hipotesis

Menurut Sugiono (2018:213) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jadi rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Pengujian hipotesis adalah sebuah proses untuk memeriksa, membersihkan, mengubah, dan membuat permodalan data dengan maksud dan tujuan untuk menemukan informasi yang bermanfaat sehingga dapat memberikan petunjuk bagi peneliti untuk mengambil keputusan terhadap pertanyaan pertanyaan peneliti.

**a. Uji t**

**Tabel 4. 9 Uji Hipotesis secara Parsial Disiplin Kerja (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,481	5,380		2,692	,009
	Disiplin Kerja	,614	,137	,430	4,463	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis

**b. Uji F**

**Tabel 4. 10 Uji Hipotesis secara Simultan Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475,517	2	237,758	17,523	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1180,439	87	13,568		
	Total	1655,956	89			

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

Sumber: Data diolah penulis

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,481 + 0,614 X_1$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,430 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,185, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 18,5%. Sedangkan sisanya sebesar 81,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $4,463 > 1,662$ ) dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10,084 + 0,765 X_2$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,462 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,213, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 21,3%. Sedangkan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $4,881 > 1,662$ ) dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan H2 diterima atau variabel Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian pada topik penelitian yang penulis lakukan, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,575 + 0,418 (X1) + 0,277 (X2)$ . Nilai koefisien korelasi tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,420 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,287, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 28,7%. Sedangkan sisanya 71,3% sebesar dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} = 17,523 > 3,101$  atau ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ANTAM Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan diperoleh kesimpulan sebagai berikut Pertama, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kedua, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Ketiga, Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

- Antonius Prahendratno, d. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ariyono, S. I. (2021). *STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Malang: <https://eprints.umm.ac.id/85507/>.
- Cen, D. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- David, Fred R. (2019). *Strategic Management: Concepts and Cases*. New Jersey: Pearson Education.
- Dr.Tuti Khairani Harahap, S. M. (2021). *TEORI DAN PENGERTIAN MANAJEMEN PERSONALIA*. Tahta Media Group.
- Hasibuan, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2022). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi 21*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imron, S. H. (2021). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: [lmsspada.kemdikbud.go.id](http://lmsspada.kemdikbud.go.id).
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 16*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mujito, S. M. (2023). *PENGANTAR MANAJEMEN*. EDU PUBLISHER.

- Notoatmodjo, Soekidjo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Puskesmas. Edisi kedua*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Novia Ruth Silaen, d. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Nur Cahyadi, S. S. (2022). *Pengantar Manajemen*. CV Rey Media Grafika.
- Pangesthi, D. (2020). *11 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut para Ahli*. m.brilio.net.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Said Hamzali, S. M. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN Teori Dan Aplikasi*. Indonesia: CV. AZKA PUSTAKA.
- Sugiyono. (Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (edisi ke-7)). 2022. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi (1st ed.)*. Depok: Rajawali Pers.

### Jurnal

- Aliansah, R. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas PPSU (Penanganan Prasarana dan Sarana Umum) Kelurahan Ulujami Jakarta Selatan*. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Anggelia Fransisca Feby, A. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD KARAWANG. *YUME : Journal of Management*, 208-217.
- Assa, Adrie Frans. (2022). *DAMPAK KECERDASAN EMOSIONAL, INOVASI DAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI STARTUPE-COMMERCE XYZ*. Jakarta: JIMEA Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen,Ekonomi,danAkuntansi).
- Erika, d. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia*. Medan: JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.
- Hira Maulida, A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 1-7.
- Ismail H A, A. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 2598-8301 .
- Maulida, H. (2023). Upaya Terukur Peningkatan Kinerja dengan Penguatan Disiplin dan Pemberian Motivasi Kerja pada Karyawan PT. SEWU SEGAR PRIMATAMA JAKARTA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management, & Business*, 161-169.
- Pramularso, E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis Bachelor thesis*, 1-7.
- Sandhi Fialy Harahap, d. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan*. Medan: JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.

- Siregar, Y. L. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan*. Sumatera Utara: Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen.
- Surbakti, B. Y. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Digital Repostori, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI*.
- Syardiansah, d. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Aceh: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 13, No. 1, 2022e-ISSN: 2301-8313.
- Tommy Hartono, M. S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR SEJAHTERA BATAM. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)*, 2020-237.
- Yulianto, D. E. (2023). *Analisis Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawan Era Baru Jakarta Selatan*. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Zuliatu Rohmah, Y. M. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonosobo. *Journal Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 50-62.