

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol. 2, No. 4, Nopember-Desember 2025 (1095-1104)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK PERTAMINA IHC JAKARTA SELATAN

Achmad Irfan Fahrezi^{1*}, Johan Maulana²,¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang ; Irfanfahrezi1404@gmail.com*²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang ; dosen02344@unpam.ac.id*

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pertamina IHC Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,049 + 0,820X_1$, nilai korelasi sebesar 0,749. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,1%. Uji hipotesis diperoleh t hitung 5,144 > t tabel 1,996 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,049 + 0,671X_2$, nilai korelasi sebesar 0,679. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung 3,054 > t tabel 1,996 dan nilai signifikan 0,003 < 0,05. (3) Kompetensi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,428 + 0,585X_1 + 0,313X_2$, nilai koefisien korelasi 0,785. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung 52,818 > F tabel 3,136 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara penerapan Kompetensi yang efektif dengan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Kompetensi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of Competence and Work Discipline on employee performance at the Pertamina IHC Clinic in South Jakarta. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique uses saturated sampling and the sample in this study amounted to 69 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) Work competence has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.049 + 0.820X_1$, a correlation value of 0.749. The determination coefficient value is 56.1%. The hypothesis test obtained t count 5.144 > t table 1.996 and a significant value of 0.000 < 0.05. (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.049 + 0.671X_2$, a correlation value of 0.679. The coefficient of determination value is 46.1%. The hypothesis test obtained a calculated t value of 3.054 > t table 1.996 and a significant value of 0.003 < 0.05. (3) Work competence and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.428 + 0.585X_1 + 0.313X_2$, a correlation coefficient value of 0.785. The coefficient of determination value is 61.5%. The hypothesis test obtained a calculated F value of 52.818 > F table 3.136 and a significant value of 0.000 < 0.05. These results indicate that competence has a more dominant influence than work discipline in improving performance. This study emphasizes the importance of a balance between the effective application of competence and fostering employee work discipline to achieve optimal performance improvement.

Keywords: : Competence; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Industri jasa mempunyai peranan penting dalam ekonomi beberapa negara. Perubahan multidimensional dan permintaan secara global mendorong bisnis bidang jasa menjadi sangat kompetitif yang menyebabkan perusahaan dipaksa menyusun kembali layanan dan sistemnya untuk memperbaiki kualitas jasanya. Kualitas jasa dipandang sebagai strategi penting dalam mencapai kesuksesan dan kelangsungan bisnis perusahaan dalam pasar yang sangat kompetitif. Kualitas jasa dipandang sebagai alat untuk memperoleh manfaat keunggulan kompetitif dan tidak hanya memungkinkannya menjadi market leader tetapi juga memeliharanya pada top position.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu kehidupan berorganisasi. Sumber daya manusia dalam kehidupan berorganisasi adalah karyawan yang telah diseleksi untuk menjadi pengatur utama dalam mewujudkan fungsi dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Oleh karena itu setiap organisasi pasti akan memerlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga skill yang dimilikinya akan mampu menjalankan tugas-tugas dan wewenang serta tanggung jawab terhadap berkelangsungan suatu organisasi dalam suatu perusahaan. Salah satu tanggung jawab yang

METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan" dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder dengan cara menyebar kuisioner kepada responden serta buku dan jurnal. Adapun analisis data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data yaitu validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier, uji

harus diperhatikan oleh pimpinan adalah memperhatikan kualitas kerja karyawan khususnya optimalisasi komunikasi pimpinan dengan bawahnya dalam hal kinerja karyawan.

Klinik Pertamina IHC adalah salah satu unit usaha dari PT Pertamina Bina Medika IHC (Indonesian Healthcare Corporation) atau yang dikenal sebagai PERTAMEDIKA IHC yang bergerak pada bidang kesehatan. PERTAMEDIKA IHC merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero), 81.10% saham Pertamedika IHC dimiliki oleh PT Pertamina (Persero). Pertamina IHC berdiri dari tahun 2019 yang berlokasi Jl. Sinabung AF No.32, Gunung, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12120

Klinik Pertamina IHC tersebar di wilayah Jakarta, Banten, Jawa Barat, Sumatra Selatan, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur yang berjumlah 42 klinik yang terdiri dari : 17 Klinik Pratama, 1 Klinik Utama, 26 ukk, mengelola 3 unit Wellness, Sanitasi Lingkungan dan Pusat Medical Check Up. Klinik Pertamina IHC berperan sebagai Jejaring Klinik tingkat pertama/ feeder dari Rumah Sakit yang dimiliki oleh Pertamedika IHC sejumlah 75 Rumah Sakit. Klinik Pertamina IHC melayani Umum, Jaminan Perusahaan, Asuransi dan BPJS.

koefisien korelasi, uji koefisien determinasi serta uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah butir-butir pernyataan yang telah dibuat dalam instrument penelitian ini telah tepat dan rasional dalam mengukur variabel yang dimaksud, instrumen yang valid akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Untuk mengolah uji validitas peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan standar kriteria uji validitas yang digunakan yaitu:

- Jika hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument dinyatakan valid
- Jika hasil nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument dinyatakan tidak valid

Dalam menetapkan nilai R tabel digunakan cara sebagai berikut:

$n = 69$ jumlah sampel

$\alpha = 5\%$ tingkat signifikansi

$k = 2$ jumlah variabel bebas

dk = n-2 derajat kebebasan
 Dk = 69-2 = 67
 r tabel = a, n-k

r tabel $(5\%, 54) = 0,263$ (tabel r product moment)

Adapun hasil uji validitas variabel - variabel yang sudah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,636	0,236	Valid
X1.2	0,637	0,236	Valid
X1.3	0,482	0,236	Valid
X1.4	0,469	0,236	Valid
X1.5	0,601	0,236	Valid
X1.6	0,340	0,236	Valid
X1.7	0,432	0,236	Valid
X1.8	0,419	0,236	Valid
X1.9	0,446	0,236	Valid
X1.10	0,445	0,236	Valid

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 1 uji validitas diatas instrument vatiabel Kompetensi yang terdiri dari 10 instrument menunjukan seluruh hasil nilai rhitung > rtabel 0,236 maka ke 10 instrument kuisioner dinyatakan valid

artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dan sesuai dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 2: Uji Validitas Variabel Disiplin

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0,632	0,236	Valid
X2.2	0,476	0,236	Valid
X2.3	0,551	0,236	Valid
X2.4	0,358	0,236	Valid
X2.5	0,667	0,236	Valid
X2.6	0,352	0,236	Valid
X2.7	0,393	0,236	Valid
X2.8	0,564	0,236	Valid
X2.9	0,651	0,236	Valid
X2.10	0,553	0,236	Valid

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 2 uji validitas diatas instrument variabel Disiplin kerja yang terdiri 10 instrument menunjukan seluruh hasil nilai rhitung > rtabel 0,236 maka

ke 10 instrument kuisioner dinyatakan valid artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dan sesuai dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 3: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0,417	0,236	Valid
Y.2	0,549	0,236	Valid
Y.3	0,613	0,236	Valid
Y.4	0,641	0,236	Valid
Y.5	0,441	0,236	Valid
Y.6	0,539	0,236	Valid
Y.7	0,552	0,236	Valid
Y.8	0,596	0,236	Valid
Y.9	0,652	0,236	Valid
Y.10	0,492	0,236	Valid

Berdasarkan pada hasil tabel 3 uji validitas diatas instrument variabel kinerja karyawan yang terdiri 10 instrument menunjukan seluruh hasil nilai r hitung > r tabel 0,236 maka ke 10 instrument kuisioner dinyatakan valid artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dan sesuai dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang

dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini ketentuannya:

1. Jika nilai cronbatch alpha > 0,600 maka instrument dinyatakan reliabel
2. Jika nilai cronbatch alpha < 0,600 maka instrument dinyatakan tidak reliabel

Hasil pengujian reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Reabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Nilai Cronbatch Alpha</i>	<i>Standar Nilai Cronbatch Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Kompetensi</i>	<i>0,651</i>	<i>0,600</i>	<i>Reliable</i>
<i>Disiplin Kerja</i>	<i>0,716</i>	<i>0,600</i>	<i>Reliable</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>0,731</i>	<i>0,600</i>	<i>Reliable</i>

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbatch's alpha > 0,600 oleh karena itu, variabel seperti Kompetensi, Disiplin kerja, dan kinerja karyawan dianggap dapat di andalkan dan sesuai untuk digunakan sebagai instrument pengukuran dalam penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat pola-pola dan variasi yang ada dalam suatu populasi. Pengujian ini dapat menentukan apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak, menilai kesamaan varians antar populasi, serta untuk memeriksa kelinearan hubungan

data. Beberapa jenis uji asumsi klasik yang umum digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, yang masing-masing memiliki fungsi dan tujuan tersendiri, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi ini memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov test* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		69
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.18026631
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.086
	<i>Positive</i>	.086
	<i>Negative</i>	-.080
<i>Test Statistic</i>		.080
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

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

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diatas, diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,200. Dengan nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,050 dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan

melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor*. dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai tolerance lebih > dari 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) kurang < dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
- Sebaliknya, jika nilai nilai tolerance kurang < dari 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih > dari 10, maka berarti terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 6: Uji Multikolinieritas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.428	3.212		1.378	.173		
Kompetensi	.585	.114	.534	5.144	.000	.540	1.850
Disiplin Kerja	.103	.103	.317	3.054	.003	.540	1.850

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieratis pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Kompetensi sebesar 0,540 dan Disiplin kerja sebesar 0,540 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kompetensi sebesar 1.850 serta Disiplin kerja sebesar 1.850 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial

Uji Parsial pada pengujian hipotesis digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat dengan asumsi variable bebas yang lain tetap atau tidak berubah. Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Adapun hasil output uji signifikan t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X1 Terhadap Y

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.428	3.212		1.378	.173
Kompetensi	.585	.114	.534	5.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7 diatas maka dapat diperoleh Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 5,144 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $5,144 > t \text{ tabel } 1,996$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil Keputusan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima.

Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.428	3.212		1.378
	Disiplin Kerja	.313	.103	.317	3.054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 diatas maka dapat diperoleh Disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,054 dan nilai signifikan sebesar 0,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $3,054 > t \text{ tabel } 1,996$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat diambil Keputusan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.

Uji Simultan

Uji Simultan atau pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji statistik Simultan. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

1. Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun hasil uji simultan f dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1100.792	2	550.396	52.818
	Residual	687.758	66	10.421	
	Total	1788.551	68		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui nilai f hitung sebesar 52,818 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung $52,818 > f \text{ tabel } 3,136$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_03 ditolak dan H_{a3} diterima

Pembahasan

Berdasarkan penelitian hasil pengujian, maka ada beberapa hal yang dapat dibahas dan dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,049 + 0,820 X_1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,049 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kompetensi bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 7,049. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,820 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Kompetensi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,820. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,561 variabel

Kompetensi memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $5,144 > t$ tabel $1,996$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_01 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Prayogi dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan ” yang menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,049 + 0,671 X_2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,049 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin kerja bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 13,049. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,671 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,671. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,461 variabel Disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,1%, sedangkan sisanya 53,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $3,054 > t$ tabel $1,996$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_02 ditolak dan H_2 diterima.

Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh N. K. S. Suarniti & I. W. Bagia (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Klungkung” yang menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi linear berganda maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,428 + 0,585 X_1 + 0,313 X_2$. Artinya nilai konstanta sebesar 4,428 bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai 4,428. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,615 yang artinya variabel Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai f hitung $52,818 > f$ tabel $3,136$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_03 ditolak dan H_3 diterima.

Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Trisdiana dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya” yang menyimpulkan bahwa Kompetensi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan uraian pada bab - bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pada pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,049 + 0,820 X_1$, Maka dapat diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 dimana hasil nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,561 atau 56,1%. Hasil uji hipotesis diperoleh Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 5,144 dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($5,144 > 1,996$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_01 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,049 + 0,671 X_2$, Maka dapat diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 dimana hasil nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,461 atau 46,1%. Hasil uji hipotesis diperoleh Disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,054 dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($3,054 >$

1,996) dan nilai signifikansinya $0,003 < 0,05$ dengan demikian H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima.

Pada penelitian ini menemukan variabel Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda $Y = 4,428 + 0,585 X_1 + 0,313 X_2$, Maka dapat diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 dimana hasil nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,615 atau 61,5%. Hasil uji hipotesis f diperoleh memiliki nilai f hitung sebesar 52,818 dimana nilai f hitung $> t$ tabel ($52,818 > 3,136$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri, jurnal Manajemen ISSN: 2615- 1928 Vol.5 No.1 2019, Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.
- Aulia Znisa, Ahmadun, jurnal Manajemen, ISSN: 2337-9979 Vol.VII Nomor.10 2021, Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharmamas Bali Putera.
- Ignatius, Ngadino, jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, ISSN: 2581-2165 Vol.2 No.3 2017, Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediawi di PT. SWC.
- Ikrar, Liong & Amar, Jurnal Mirai Management, ISSN: 2597-4084 Vol.6 No.1 2020, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen pada STIA AL- GHAZALI Barru Kabupaten Baru.
- Nawasri, Jurnal Humanities, Management and Science Proceeding, ISSN: 2746-4482 Vol.1 No.2 2021, Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Tabloid Pulsa.
- Esra, Muhlis & Heriminawati, Indonesia Journal of Business and Management, ISSN: 2460-3767 Vol.1 No.1 2018, Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karier pada Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar.
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67-78. <https://doi.org/10.56741/jrma.v3i2.268>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kabupaten Klungkung. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 81-89.
- Purbawi, P., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 137–144. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17635>
- Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 203.
- Haekal, M. F. R., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal DPR RI. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 406-414.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor layanan kesehatan di Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 112–120. <https://doi.org/10.24843/jmb.2022.v09.i02.p05>
- Arikunto, S. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas edisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen. Ae Publishing.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danang, S. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Bangun, Wilson. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga, Jakarta.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Fathoni, M., & Widodo, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit daerah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 44–52. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4972>
- Firmansyah, A. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Griffin, R.W. (2021). Manajemen edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Haekal, M. F. R., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Jenderal DPR RI. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 406–414. <https://doi.org/10.55681/cakrawala.v1i1.498>
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imbron, I., Paeno, & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(2), 203–210. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.12021>
- Khaerul, U. (2018). Perilaku Organisasi. Jl. BKR (Lingkar Selatan) No.162-164, Bandung 40253: Cv. Pustaka Setia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat.
- Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mubarok, E. S. (2017). Ekonomi Manajerial dan Strategi Bisnis. Vila Nusa Indah 2 Blok KD 3 no. 21: In Media.
- Priansa. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Putri, D. A., & Ramadhan, R. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada fasilitas kesehatan swasta di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 78–89. <https://doi.org/10.33369/jim.v11i1.32105>
- Purbawi, P., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 2(1), 137–144. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17635>
- Sarinah, & Mardalena. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 81–89. <https://doi.org/10.23887/bisma.v8i1.34397>
- Subagyo, N. A. M., & Bastian, I. (2018). Akuntansi Manajemen Berbasis Desain. UGM Press-Grasindo.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung: CV Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 67–78.
<https://doi.org/10.56741/jrma.v3i2.268>
- Veithzal, R. Z. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT. RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.