

## Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung

**Iman Sidik Nusannas**

Program Studi Manajemen, STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia

**Wahyu Yulianto**

Program Studi Manajemen, STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia

**Tania Ainun Haritsah**

Program Studi Manajemen, STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia

**Penulis Korespondensi**

**Wahyu Yulianto**

[wahyuyuliantokkp@gmail.com](mailto:wahyuyuliantokkp@gmail.com)

### **Article Info**

*Article History :*

*Received 04 Apr - 2023*

*Accepted 24 Juni - 2023*

*Available Online*

*15 September – 2023*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of competence on employee performance, to determine the effect of work discipline on employee performance and to determine the effect of competence and work discipline on employee performance of the Jakarta-Bandung high-speed train project. This study uses a quantitative research model. The method used in this study is the proportional stratified random sampling method, with a sample of 79 respondents from employees of PT.Sinohydro Co., Ltd. Section 2. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability using IBM SPSS 25. The results of this study indicate that the two independent variables have a positive effect on the dependent variable. The competence variable has a positive effect of 0.615 with a significance level of 0.000. The work discipline variable has a positive effect of 0.463 with a significance level of 0.000. The R square of the two variables is 0.739 or 73.9% and the remaining 26.1% is influenced by construction outside the research variables, which means that these two variables have an influence on the employee performance variable.*

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

### **1. PENDAHULUAN**

Kinerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan keberhasilan dan mencapai kesuksesan perusahaan, apabila kinerja pegawai rendah maka akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Penilaian sumber daya manusia (SDM) dapat tercermin dari hasil kerja yang telah dilakukan melalui kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik. Memperhatikan kinerja pegawai

sangatlah penting karena kinerja merupakan salah satu faktor dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Wirawan (2009) dalam (Maudyta & Djumiarti (2017) Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari beberapa faktor. Terdapat dua

faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu lingkungan internal dan eksternal pegawai. Faktor internal pegawai adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh selama masa perkembangan. Faktor keturunan seperti bakat, karakteristik pribadi, kreativitas, kondisi fisik dan psikologis. Pada saat yang sama, faktor kompetensi, etos kerja dan disiplin, pengalaman profesional, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan loyalitas ditentukan.

Kinerja pegawai yang terdapat pada PT. Sinohydro Co.Ltd section 2 (*Tunnel 2*) dalam proyek konstruksi pembangunan terowongan untuk kereta cepat pertama Indonesia ini merupakan hasil kerja dari setiap pegawai yang berada di dalamnya yang telah di beri tugas dan tanggung jawab oleh perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja pegawai proyek PT. Sinohydro Co.Ltd section 2 secara keseluruhan akan terlihat dari hasil pencapaian kinerja PT. Sinohydro Co.Ltd section 2 baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan program kegiatan pekerjaan.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki ciri beberapa hal antara lain, pegawai dapat melakukan tugas-tugas yang diberikan perusahaan secara akurat dan cepat, pegawai siap mematuhi setiap peraturan yang berlaku di perusahaan, pegawai mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, pegawai dapat berkolaborasi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan. (Setiawan dan Kartika, 2014 dalam Maudyta & Djumiarti, 2017) Pegawai yang memiliki kinerja tinggi diharapkan mampu mengerjakan tugasnya secara tanggung jawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019)

Menurut Dwiyantri et al., (2019) sebagaimana diambil dari Suharsaputra (2010) menjelaskan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sejalan dengan kompetensinya, maka kinerja tidak

akan tercapai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja yang memadai, latar belakang pendidikan, memiliki keahlian atau pengetahuan yang sesuai, dan memiliki keterampilan yang mendukung pekerjaan yang dilakukan. (Romberg, 2007 dalam Permatasari & Hermani, 2020)

Kompetensi pegawai harus tercermin dalam pengetahuan yang profesional dan sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu kompetensi menjadi ciri dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang diperlukan terhadap kinerja yang meliputi kemampuan, kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran, serta kemampuan untuk bekerja sama. (Tumanggor & Girsang, 2021).

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang kompeten di bidangnya. Maka dari itu kompetensi pegawai sangat penting di perhatikan pada perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Selain itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, maka setiap perusahaan harus menerapkan disiplin pada setiap pegawai yang terlibat di dalamnya. Dengan disiplin maka setiap tahap kegiatan akan berjalan secara efektif, sehingga kinerja yang optimal akan tercapai. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang, mematuhi setiap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2019)

Kompetensi dan disiplin kerja sangat perlu untuk mendukung pegawai agar bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Jika pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai. (Riyanda, 2017 dalam Suarniti & Bagia, 2022)

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka dapat di rumuskan masalahnya adalah bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai proyek PT. Sinohydro Co.Ltd Section 2. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris

besarnya Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 Teori Kompetensi

Kompetensi merujuk pada sekumpulan keterampilan, pengetahuan atau kemampuan yang harus di miliki individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. (Lidin et al., 2019). Sementara menurut Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, kompetensi menunjukkan kemampuan atau pengetahuan yang ditunjukkan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai suatu kelebihan dibidang tersebut.

Variabel kompetensi yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Romberg (2007) dalam Permatasari & Hermani (2020) yaitu :

- 1) Pengalaman kerja
- 2) Latar belakang Pendidikan
- 3) Pengetahuan.
- 4) Keterampilan

### 2.2 Teori Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu aspek internal yang dimiliki oleh seseorang. Disiplin diwujudkan dalam bentuk mengikuti dan mentaati setiap aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu, disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Kesadaran ini mengacu pada sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap hormat terhadap

peraturan dan ketetapan yang berlaku di perusahaan, yang menyebabkan pegawai dapat beradaptasi dan secara sukarela mentaati pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Bejo Siswanto (2019) dalam Lisawanto (2021) indikator disiplin kerja terdiri dari 5 yaitu :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

### 2.3 Teori Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Adapun menurut Guritno dan Waridin (2005) dalam Busro (2018) Kinerja merujuk pada perbandingan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi atau melebihi standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya, maka kinerja individu tersebut dapat dikatakan baik, begitu pula sebaliknya. Semakin besar kesenjangan antara target dan pencapaian, maka kinerja individu tersebut dapat dikatakan rendah.

Menurut Mangkunegara dalam Mulyasari et al. (2020) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator dapat di ukur yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

### 2.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi menjadi prasyarat dan modal bagi pegawai sekaligus kriteria untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai kinerja yang tinggi. (Agustian et al., 2018)

Kompetensi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan, oleh karena itu pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung setiap individu pegawai dalam mencapai target perusahaan dan pada

akhirnya dapat mendukung perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. (Faka, 2018)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya et al., (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kompetensi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Dengan demikian dapat diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Sinohydro Co.Ltd Section 2.

**H1. Hipotesis 1. Kompetensi diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

### *2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Disiplin membuat pegawai jauh lebih percaya diri dan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai, namun apabila disiplin pegawai kurang maka otomatis kinerja pegawai pun menurun, dan disiplin sering kali diabaikan oleh pegawai (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Pada penelitian yang sudah dilakukan Suarniti & Bagia (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat dengan adanya disiplin kerja karena para pegawai dapat bekerja sama dengan individu lain secara optimal. Oleh karena itu disiplin merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerjanya. Dengan hal ini kinerja pegawai akan meningkat sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu yang lain secara optimal. Begitu pun sebaliknya jika pegawai tidak disiplin atau kedisiplinan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun karena adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

Dengan demikian dapat diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Sinohydro Co.Ltd Section 2

**H2. Hipotesis 2. Disiplin kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

### *2.6 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Apabila pegawai kurang memenuhi syarat kehadiran maka pekerjaan akan terganggu dan tidak akan selesai tepat waktu. Pegawai yang memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik. (Suarniti & Bagia, 2022)

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tumanggor & Girsang (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja dapat mempengaruhi baik tidak nya kinerja seorang pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang lebih baik atau tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya dan tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

**H3. Hipotesis 3. Kompetensi dan Disiplin Kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

## **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang di ukur dalam suatu skala numeric. Objek dalam penelitian ini yaitu variabel-variabel pada penelitian. Pertama, variabel penelitian ini merupakan variabel independen yang dijadikan sebagai faktor penyebab yang terdiri dari Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Kedua, variabel penelitian merupakan variabel dependen, yaitu variabel yang dijadikan sebagai akibat pengaruh dari variabel independen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Sinohydro C.o.Ltd Section 2

dimana memiliki 384 pegawai yang terlibat langsung dalam proyek pembangunan terowongan Kereta Cepat Jakarta-Bandung. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik *Probability Sampling*. Sedangkan metode yang digunakan adalah *Proportionate stratified random sampling*. Teknik pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang *representatif* dengan melihat populasi pegawai yang ada di PT. Sinohydro C.o.Ltd Section 2 yang berstrata, yakni terdiri beberapa bagian yang heterogen (tidak sejenis). Dalam menentukan berapa banyak sampel yang akan di ambil, salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah rumus slovin. Dengan demikian sampel yang di ambil adalah sebanyak 79 orang pegawai. Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing bagian dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah pegawai pada PT. Sinohydro C.o.Ltd Section 2 yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket), *Interview* (Wawancara) dan pengumpulan data dengan cara membaca teori-teori ataupun konsep-konsep dalam buku ataupun jurnal yang berkaitan dengan permasalahan objek penelitian. Dan dalam penelitian ini, pengukuran terhadap responden menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Data Responden

Jumlah responden adalah 79 orang dengan komposisi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu responden 100% berjenis kelamin laki-laki. Usia responden terbanyak adalah antara 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 33 orang (41,8%). Pendidikan terakhir terbanyak adalah responden yang berpendidikan SMA/SMK memiliki jumlah 77 orang (97,5%), latar belakang pendidikan responden terbanyak adalah responden yang berasal dari latar belakang pendidikan IPS

yaitu sebanyak 30 orang responden (48,1%) sedangkan sebagian besar responden lama bekerja yaitu 1 tahun sebanyak 40 orang responden (50,6%).

##### 4.2 Pengujian Intrumen Data

###### Uji Validitas

Pengujian validitas item menggunakan program SPSS. Dan untuk nilai r tabel dengan jumlah 79 responden nilainya adalah 0,2213 dan sedangkan untuk nilai r hitung didapat dari output data hasil korelasi diaplikasi program SPSS.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	Keterangan
Kompetensi	0,355- 0,772	Valid
Disiplin kerja	0,310- 0,798	Valid
Kinerja	0,268- 0,814	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan bahwa seluruh nilai r hitung item pernyataan dari variabel minat penggunaan lebih besar dari nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > 0,2213$ ) dan nilai sig. hitung (2-tailed) lebih kecil dari nilai sig. standar (0,05) atau (sig. hitung  $< 0,05$ ). Maka dari itu seluruh item pernyataan untuk variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja ini dapat dikatakan valid.

###### Uji Realibilitas

Hasil dari pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS adalah di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	r Cronbach's Alpha	Stand ar Realia bilitas	Ket
Kompetensi (X1)	0,762	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,744	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,784	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Mengacu pada hasil analisis di atas maka telah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* didapatkan nilai lebih besar dari nilai *cut off* (nilai standar) yang ditentukan sebesar 0,6 maka variabel kompetensi dan disiplin kerja

dinyatakan dalam penelitian ini yaitu reliabel atau memiliki kehandalan sebagai instrumen penelitian kompetensi dan disiplin kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan bagi perusahaan karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Sinohydro C.o.Ltd Section 2.

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov one sampel test*. Jika probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Berikut di bawah ini adalah tabel hasil analisis normalitas :

**Tabel 3**  
**Hasil Kolmogorov - Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,23871060
	Absolute	0,065
Most Extreme Differences	Positive	0,065
	Negative	-0,045
Test Statistic		0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

*Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel 3 dilihat dari *output* pengujian normalitas data diatas kita dapat mengetahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,200. Karena nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

##### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 6 di bawah ini :

Tabel 4  
Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,728	2,900		0,596	0,553		
Kompetensi	0,615	0,117	0,514	5,275	0,000	0,361	2,767
Disiplin Kerja	0,463	0,115	0,391	4,013	0,000	0,361	2,767

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)*

Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

##### Uji Heterokedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,178	1,680		3,678	0,000
Kompetensi	-0,111	0,068	-0,295	-1,647	0,104
Disiplin Kerja	-0,022	0,067	-0,058	-0,323	0,748

a. Dependent Variable: Abs\_Res

*Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)*

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

#### 4.4 Analisis Regresi Linearitas Berganda

Linieritas variabel sudah dibuktikan terhadap hubungan yang linier maka uji regresi adalah untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat maka digunakan analisis regresi berganda (*multiple*). Hasil pengolahan analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 6  
Tabel Coefficients

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,728	2,900		0,596	0,553
Kompetensi	0,615	0,117	0,514	5,275	0,000
1 Disiplin Kerja	0,463	0,115	0,391	4,013	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Merujuk pada perhitungan SPSS dan tabel tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,728 + 0,615 \text{ Kompetensi} + 0,463 \text{ Disiplin kerja} + \text{Error term}$$

#### 4.5 Koefisien Korelasi

Hasil analisis koefisien korelasi antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7  
Koefisien Korelasi

Correlations				
		Kompetensi	Disiplin Kerja	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,799**	,827**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	79	79	79
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,799*	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	79	79	79
Kinerja	Pearson Correlation	,827*	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	79	79	79

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

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Dari output diatas diketahui nilai korelasi Pearson antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,827 yang mana nilai koefisien korelasi ini berada di antara interval

koefisien 0.8 – 1 yang menyatakan tingkat hubungan positif yang “sangat kuat”. Dan koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,802. Nilai Koefisien korelasi tersebut berada di antara interval koefisien 0.8–1 yang menyatakan tingkat hubungan positif yang “sangat kuat”.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis

##### Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui variabel apakah memiliki signifikan secara parsial atau tidak maka dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan uji statistik. Hasil uji t ini dapat di lihat pada tabel *coefficients*. Berikut output hasil uji t dengan bantuan *software* SPSS versi 25 :

Tabel 8  
Hasil Uji Hipotesis T (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,728	2,900		0,596	0,553
Kompetensi	0,615	0,117	0,514	5,275	0,000
1 Disiplin Kerja	0,463	0,115	0,391	4,013	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Berdasarkan *output* tersebut dapat kita lihat nilai t tabel yang diperoleh dari setiap variabel. Untuk nilai t hitung, variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 5,275. Maka t hitung lebih besar dari t tabel atau  $5,275 > 1,995$  , kemudian terlihat pula bahwa nilai sig hitung lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau  $0,000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dan jika  $H_1; \beta_1; \beta_2 \neq 0$  dan nilai t positif menunjukkan bahwa nilai kompetensi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Berdasarkan *output* tersebut dapat kita lihat nilai t tabel yang diperoleh dari setiap variabel. Untuk nilai t hitung, variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 4,013. Maka t hitung lebih besar dari t tabel atau  $4,013 > 1,995$  , kemudian terlihat pula bahwa nilai sig hitung lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau  $0,000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dan jika  $H_2; \beta_1; \beta_2 \neq 0$  dan nilai t positif

menunjukkan bahwa nilai disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji simultan (Uji F)

Proses selanjutnya dalam pengujian hipotesis adalah uji F atau uji simultan. Uji simultan ini memiliki tujuan yaitu menguji dan menganalisis apakah secara bersama-sama variabel kompetensi dan disiplin kerja (independen) memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel kinerja pegawai (dependen) pada PT. Sinohydro C.o.Ltd Section 2. Dalam analisis ini juga dibantu dengan program hitung statistik SPSS. Berikut di bawah ini tabel hasil uji F (simultan) :

Tabel 9  
Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1106,824	2	553,412	107,590	,000 <sup>b</sup>
	Residual	390,922	76	5,144		
	Total	1497,747	78			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Merujuk pada tabel di atas maka dapat deskripsikan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ( $107,590 > 3,12$ ), serta nilai signifikansi hitungnya lebih kecil dari signifikansi standar ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai proyek.

#### 4.7 Koefisien Determinasi

Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi menggunakan nilai R Square. Nilai tersebut digunakan untuk mengukur apakah indikator pada kuesioner sudah benar sebagai instrumen penelitian atau belum yang mengacu pada kemampuan variabel kompetensi dan disiplin kerja yang menggambarkan variabel independen. Berikut dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang digunakan :

Tabel 10  
Hasil model R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	0,739	0,732	2,268

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

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Dan dapat diketahui bahwa nilai R squarenya sebesar 0,739 atau 73,9%, dan sisanya 26,1 % di pengaruhi oleh kontruksi di luar variabel penelitian.

#### 4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik dapat dibuktikan bahwa pengaruh kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini dilihat dari hasil uji t (uji parsial) diperoleh bahwa untuk nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 5,275 sedangkan nilai t tabel adalah 1,995 atau  $5,275 > 1,995$ . Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig hitung lebih kecil dari nilai sig standar 0.05 atau  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinohydro C.o.Ltd Section 2.

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik dapat dibuktikan bahwa pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini dilihat dari hasil uji t (uji parsial) diperoleh bahwa untuk nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 4,013 sedangkan nilai t tabel adalah 1,995 atau  $4,013 > 1,995$ . Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig hitung lebih kecil dari nilai sig standar 0.05 atau  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinohydro C.o., Ltd section 2.

Berdasarkan hasil uji f (uji simultan), Sangat jelas bahwa secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ( $107,590 > 3,12$ ), serta nilai signifikansi

hitungnya lebih kecil dari signifikansi standar ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R square) dapat diketahui bahwa kompetensi dan disiplin kerja dalam penelitian ini mampu memberikan kontribusi sebesar 73,9% mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka sangat jelas penggabungan kedua faktor tersebut secara serempak bisa menumbuhkan kinerja pegawai di PT. Sinohydro C.o.Ltd Section 2. Implikasinya yaitu pegawai perlu di dorong dengan dua variabel tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tumanggor & Girsang (2021) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dilihat bahwa korelasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,827 yang mana nilai koefisien korelasi ini berada di antara interval koefisien 0.8 – 1 yang menyatakan tingkat hubungan positif yang “sangat kuat”. Dan koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,802 ,nilai koefisien korelasi tersebut berada di antara interval koefisien 0.8– 1 yang menyatakan tingkat hubungan positif yang “sangat kuat”. Dengan hasil tersebut, bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas, sangat bergantung kepada kompetensi yang dimiliki pegawai dan seberapa tinggi dan efektif tingkat disiplin kerja.

Dari hasil uji t untuk nilai t hitung, variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 5,275. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel , kemudian terlihat pula bahwa nilai sig hitung lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau  $0,000 < 0,05$  , ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai. Untuk nilai t hitung, variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 4,013. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

## 6. REFERENSI

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2), 158–168. <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Busro, M. (2018). *Teori -teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Prenadamedia Group.
- Dwiyanti, N. kadek A., Heryanda, K. K., & Jana, G. P. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Faka, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Lisawanto. (2021). The Effect of Work Discipline on Employee Performance in Determining the Village Boundary Points in the South Barito Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 7, 14–23.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maudyta, & Djumiarti, T. (2017). Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi

- Jawa Tengah. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(3), 2–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/16616>
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4847>
- Permatasari, L. D., & Hermani, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *JLAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–9. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/26215>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Suarniti, N. K. ., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *BISMA : Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Rajawali Pers.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26.