

# Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta

Riza Ariyanti Rumodar<sup>1\*</sup>, Mohammad Amas Lahat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi : rizaariyanti836@gmail.com

Submit: 23-08-2024 | Revisi : 10-10-2024 | Terima : 19-10-2024 | Terbit online: 08-03-2025

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Enjiniring Jakarta dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 67 orang karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan, hasil pengujian variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa variabel independen kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 60,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

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

**Abstract** - This study aims to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at PT. PLN Enjiniring Jakarta by using a quantitative approach, The number of samples used in the study was 67 employees of PT PLN Enjiniring Jakarta. The data collection technique used is a questionnaire technique. The data analysis technique used is multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and the coefficient of determination. Based on the results of the analysis using the t test, it can be seen that the independent variable, namely competence (X1), partially has a positive and significant effect on the dependent variable (Y), namely employee performance. The results of testing the work discipline variable (X2) partially has a positive and significant effect on the dependent variable (Y), namely employee performance. Then the results of the analysis using the F test can be seen that the independent variables competence (X1) and work discipline (X2) together have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 60,7% of employee performance is influenced by competence and work discipline. While the remaining 39,3% is influenced by other variables not included in this study.

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

## 1. Pendahuluan

Perusahaan-perusahaan di era globalisasi saat ini menghadapi persaingan yang tinggi akibat kemajuan ekonomi. Dunia usaha atau sektor mana pun yang ingin tetap bertahan di pasar global saat ini harus berupaya semaksimal mungkin untuk menaikkan persaingan, baik di dalam ataupun luar negeri, dalam menghadapi persaingan perekonomian saat ini.

Menurut (Huzaifi et al., 2022) sumber daya manusia adalah aset organisasi paling berharga dalam mencapai tujuannya. Kualitas dan kompetensi sumber daya suatu organisasi, khususnya sumber daya manusianya, merupakan faktor utama dalam perkembangan dan keberhasilan organisasi oleh sebab itu kemajuan organisasi ditunjukkan dari bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya.

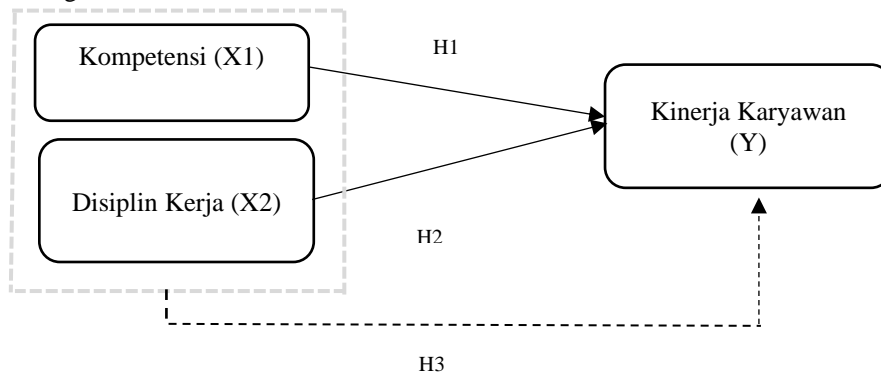
Kinerja harus didorong pada sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan disiplin kerja yang diperlukan suatu perusahaan agar mendapatkan hasil yang ingin dicapai (Chusminahi et al., 2019). Menurut Edison dalam (Resya Syah Pahlevi et al., 2023) Kompetensi yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan memiliki keunggulan dengan dasar hal-hal seperti menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik merupakan aset organisasi yang paling berharga.



Disiplin kerja menurut Sinambela dalam (Puspaningrum et al., 2019) sebagai kemampuan yang dilakukan secara konsisten, teliti untuk bekerja, dan sesuai dengan aturan terkait tanpa melanggar peraturan yang ada. Bagi suatu Perusahaan dengan disiplin kerja menjaga ketertiban, memastikan tujuannya adalah untuk memastikan pelaksanaan tugas yang lancar untuk hasil yang optimal dan kinerja yang lebih baik.

Dengan uraian di atas, PT Prima Layanan Nasional Enjiniring (PT PLN Enjiniring) Jakarta, suatu organisasi yang merupakan badan usaha anak perusahaan PT Prima Layanan Nasional (Persero) yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 2002, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan ekonomi Indonesia, khususnya di sektor konsultasi enjiniring ketenagalistrikan. Oleh karena itu PT PLN untuk memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi dan disiplin tinggi sangat penting. Kompetensi karyawan mengarah pada kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki pegawai agar melaksanakan tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberi dengan baik dan benar. Disiplin di tempat kerja yaitu ketika pekerja mengikuti aturan dan pedoman yang ditetapkan di perusahaan (Mahmud et al., 2022) Kinerja karyawan sangat dipengaruhi pada kedua aspek tersebut.

Namun dalam melakukan kegiatannya, peneliti mengamati terdapat permasalahan yang membuat kinerja karyawan menurun. Berlandaskan hasil wawancara dengan staf PT PLN Enjiniring Jakarta menyebutkan bahwa terdapat permasalahan dalam hal kompetensi diantaranya sebagian karyawan masih kurang memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Disisi lain, Ibu staf PT PLN Enjiniring Jakarta menyebutkan terdapat permasalahan dalam tingkat kedisiplinan karyawan, beliau menyampaikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Mengenai rumusan hipotesis pada penelitian ini, diantaranya:

1. Kompetensi terhadap kinerja karyawan  
 $H_{o1}$  = Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan  
 $H_{a1}$  = Kompetensi terdapat pengaruh pada kinerja karyawan
2. Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan  
 $H_{o2}$  = Disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan  
 $H_{a2}$  = Disiplin kerja terdapat pengaruh pada kinerja karyawan
3. Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
 $H_{o3}$  = Kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan  
 $H_{a3}$  = Kompetensi dan disiplin kerja terdapat pengaruh pada kinerja karyawan

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini memakai metodologi kuantitatif Statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan positivis, dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif dan statistik, serta pengujian hipotesis, dengan dua variabel independen (Sugiyono, 2023).

### 2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Bagus, 2020). Menurut (Sugiyono, 2023) populasi diartikan sebagai sekumpulan item umum atau individu yang dipilih untuk diteliti lebih lanjut karena memiliki ciri-ciri tertentu. Subjek dari penelitian ini ialah karyawan di PT PLN Enjiniring Jakarta berjumlah 67 karyawan, hal tersebut sebagai populasi.

### 2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023) Sampel merupakan representasi populasi baik dari segi jumlah maupun komposisinya. Melalui penelitian kali ini, sampling jenuh dipakai sebagai pengganti sampling probabilitas, yaitu (Sugiyono, 2023) Sampling jenuh adalah ukuran sampling yang ketika ditingkatkan tanpa menaikkan representasi,

sehingga tidak berpengaruh pada nilai informasi yang diperoleh. Jumlah sampel untuk penelitian ini terdiri dari keseluruhan karyawan PT PLN Enjiniring, Jakarta barat sebanyak 67 orang yang terdiri dari beberapa individu dengan posisi berbeda.

Menganalisis data yang dikumpulkan informasi dikumpulkan dari berbagai sumber seperti wawancara dan catatan lapangan dengan cara yang dapat dimengerti dan mudah diakses adalah inti dari analisis data (Nurlina, 2020). Agar responden dapat memahami pertanyaan dan mengisi jawaban secara akurat, kuesioner dibuat terstruktur dan se valid mungkin menggunakan pilihan dengan skala likert seperti pada Tabel 1, sebelum dikirimkan kepada responden.

Tabel 1. Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Nilai
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

### 2.3 Teknik analisis

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda serta analisis uji yang dilakukan diantaranya: 1) uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas 2) uji asumsi klasik yaitu uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Uji heteroskedastisitas, Uji Multikolonieritas 3) Uji regresi linier berganda 4) Uji Uji hipotesis yaitu uji T dan uji F dan terakhir, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan menggunakan uji koefisien determinasi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil data kuesioner dalam penelitian ini diolah menggunakan bantuan program SPSS 26 for windows.

### 3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Njonjie et al., 2019). Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok tertentu. Instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. dengan membandingkan nilai R hitung dengan R tabel. Jika R hitung > R tabel maka instrument penelitian maka dinyatakan valid.

Instrumnt dapat diuji menggunakan rumus dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai Sig < 0,05 maka, item pernyataan tersebut dikatakan valid
- Jika nilai Sig > 0,05 maka, pernyataan tersebut dikatakan tidak valid

Tabel 2 Uji Validitas

Pernyataan /	Sig	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi (X1)				
X1.1	0,000	0,692	0,242	Valid
X1.2	0,000	0,700	0,242	Valid
X1.3	0,000	0,744	0,242	Valid
X1.4	0,000	0,672	0,242	Valid
X1.5	0,000	0,637	0,242	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
X2.1	0,000	0.839	0,242	Valid
X2.2	0,000	0.808	0,242	Valid
X2.3	0,000	0.787	0,242	Valid
X2.4	0,000	0.799	0,242	Valid
X2.5	0,000	0.715	0,242	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,000	0.765	0,242	Valid
Y2	0,000	0.791	0,242	Valid
Y3	0,000	0.810	0,242	Valid
Y4	0,000	0.851	0,242	Valid

Pernyataan /	Sig	Rhitung	Rtabel	Keterangan
		Kompetensi (X1)		
Y5	0,000	0.822	0,242	Valid

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 2. Hasil uji Validitas yang menunjukkan seluruh item instrument survei dikatakan valid secara statistik dengan nilai Sig < 0,05 dan R hitung > R tabel 0,242. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompetensi (X1) , Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan menguji ketepatan variabel yang digunakan pada pernyataan. Kurniawan mengemukakan syarat dikatakan reliabel ialah > 0,60 (Yuananda & Indriati, 2022). Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) Jika nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dapat dikatakan reliabel
- b) Jika nilai *Cronbach's alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dapat dikatakan tidak reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,717	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,848	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,863	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Bedasarkan output SPSS pada tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas yang menunjukkan *Cronbach's alpha* > 0,60. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item instrument dapat dinyatakan reliabel.

### 3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Kurniawan dalam (Mulyanti, 2023) adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai tingkat normalitas dalam suatu populasi variabel yang bersangkutan mengikuti distribusi normal. Menurut Uji Kolmogorov-Smirnov, berikut ciri-ciri data yang berdistribusi teratur:

- a. Data berdistribusi teratur, sesuai dengan nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05.
- b. Data yang tidak mengikuti distribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi < 0,05 pada uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,90168155
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,067
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berlandaskan tabel 4. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat nilai Asymp Sig sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan normal.

### 3.4 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas menurut Sujarweni dalam (Njonjie et al., 2019) diperlukan untuk mengetahui ada

tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Salah satu cara untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas adalah dengan melakukan perbandingan antara koefisien determinasi simultan variabel bebas terhadap variabel terikat pada fungsi regresi 3 variabel dengan koefisien determinasi antara variabel terikat pada fungsi regresi auxiliary (Astria, 2019).

- a) Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas
- b) Jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

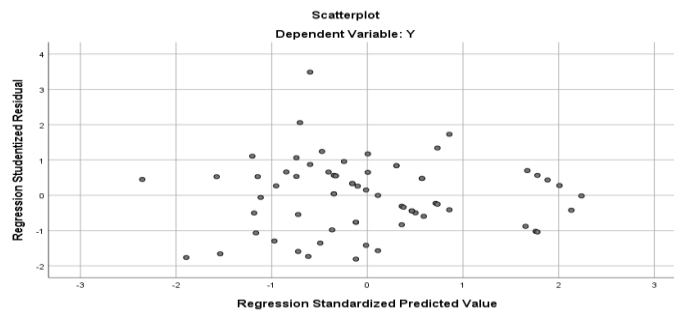
Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,389	1,606		2,733	,008		
	Kompetensi	,544	,100	,507	5,416	,000	,703	1,423
	Disiplin Kerja	,294	,073	,377	4,028	,000	,703	1,423

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel tersebut sama-sama > 10.00. dan Nilai VIF serta nilai *Tolerance* kedua variabel sama sama > 0,10 sehingga dapat di tarik Kesimpulan bahwa hasil penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolonieritas.

### 3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Fajri et al., 2022). Tidak adanya pola sebaran plot yang terlihat menunjukkan bahwa model tersebut tidak menganut asumsi heteroskedastisitas (Bagus, 2020).



Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas scatterplot pada gambar 2, menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### 3.6. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Tri Afandi & Veritia, 2024). Uji Regresi Linier Berganda bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN Enjiniring Jakarta. Dapat diamati pada tabel 7.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,389	1,606		2,733	,008
	Kompetensi	,544	,100	,507	5,416	,000
	Disiplin Kerja	,294	,073	,377	4,028	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dapat diperoleh model regresi  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$ , dimana  $Y = 4,389 + 0,544 X_1 + 0,294 X_2$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 4,389 dengan tanda positif menyatakan bahwa jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 4,389.
- Nilai koefisien regresi variabel ( $b_1$ ) kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,544 dengan tanda positif yang menyatakan jika variabel kompetensi naik sebesar satu satuan, akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,544.
- Nilai koefisien regresi variabel ( $b_2$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,294 dengan tanda positif menyatakan jika variabel disiplin kerja naik sebesar satu satuan, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,294.

### 3.7. Uji T ( Parsial)

Uji hipotesis parsial melalui uji t dan model persamaan regresi. Dikatakan sebuah predictors (x) secara parsial atau dengan memperhatikan predictors lain di dalam model apakah mempunyai pengaruh terhadap dependen (Sari et al., 2023). Untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung > tabel dan sig < 0,05 sehingga secara parsial memiliki pengaruh. Tabel 7 adalah hasil olah data uji T :

Tabel 7. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,389	1,606		2,733	,008
	Kompetensi	,544	,100	,507	5,416	,000
	Disiplin Kerja	,294	,073	,377	4,028	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Dari tabel 7, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kompetensi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Nilai t hitung sebesar 5,416 > 1,997 sehingga menghasilkan probabilitas Sig sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, atau kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Dengan nilai probabilitas Sig sebesar 0,000 < 0,05 maka nilai t hitung sebesar 4,028 > t tabel sebesar 1,997. Oleh karena itu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, atau kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.8. Uji F (Simultan)

Uji hipotesis simultan diperoleh hasil pada tabel ANOVA (Analysis of Variance) dengan melihat nilai F Hitung dibandingkan dengan F Tabel (Sari et al., 2023). Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan cara membandingkan nilai f hitung > f tabel dan nilai Sig < 0,05 untuk mengetahui pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.. Tabel 8 menampilkan hasil olah data Uji F :

Tabel 8. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,005	2	184,002	49,338	,000 <sup>b</sup>
	Residual	238,682	64	3,729		
	Total	606,687	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Dari tabel 8 diperoleh nilai Fhitung sebesar 49,338 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 seperti terlihat pada tabel diatas. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas  $0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak karena nilai Fhitung (49,338) lebih besar dari Ftabel (3,140). Kami menganggap  $H_3$  diterima, bahwa kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) keduanya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3.8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Bella Fidelia, 2023). Tabel 9 adalah hasil analisis uji koefisien determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 <sup>a</sup>	,607	,594

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Dari tabel 9 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,607 (60,7%) yang ditunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kompetensi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,607 atau (60,7%). Untuk sisanya (100%-60,7%), yakni 39,3% mungkin dipengaruhi pada variabel lain yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta, demikian dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu: Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 0,544 atau 54,4% yang artinya apabila variabel kompetensi (X1) mengalami kenaikan sebesar 0,544 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya adalah tetap dan kompetensi (X1) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan data uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan untuk variabel kompetensi (X1) yang mempunyai t hitung  $5,416 >$  dari t tabel 1,997 atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi kesimpulannya adalah variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN Enjiniring Jakarta. Lalu Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,294 atau 29,4% yang artinya apabila variabel disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,294 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya adalah tetap dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan data uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan untuk variabel disiplin kerja (X2) yang mempunyai t hitung  $4,028 >$  dari t tabel 1,997 atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN Enjiniring Jakarta. Nilai koefisien Determinasi R Square sebesar 0,607 atau 60,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 60,7% sedangkan sisanya yang tidak diketahui sebesar 39,3% akibat dari faktor lain. Hasil pengolahan data uji hipotesis simultan (uji f) variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki sebesar f hitung  $49,338 >$  f tabel 3,140 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi disimpulkan bahwa kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN Enjiniring Jakarta.

## Referensi

- Astria, K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>
- Bagus, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas*

*Kerja Karyawan Pt. Paboxin Sidoarjo.*

- Bella Fidelia. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sumber Fajar Inti Abadi Pontianak*. 8(4), 731–742.
- Chusminah Chusminah, R Ati Haryati (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan* 3(1).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Huzaifi, A., Hanifah, F., Harkart, M. A., Ardiansah, R., Christina, V. S., Sutoro, M., & Sugiarti, E. (2022). Peran Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja pada UMKM Griya Cendekia di Desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdikan (JimawAbdi)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.32493/jmab.v2i1.18633>
- Mahmud, Rais, M., & Anwar, D. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone. *Journal of Applied Management and Business Research ( JAMBiR )*, 2(1), 143–149.
- Mulyanti, T. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Tangerang*. 3(1).
- Njonjie, P., Nangoi, G., & Gamaliel, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill,"* 10(2), 79. <https://doi.org/10.35800/jjs.v10i2.24955>
- Nurlina. (2020). Analisis Bauran Pemasaran Pada Masa New Normal Di Praktik Keperawatan Mandiri Kota Tasikmalaya. *Program Studi D3 Keperawatan Dan Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya*, 42–47.
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. 3(2), 2–3.
- Resya Syah Pahlevi, M., Amalia Febrianti, A., & Isa Ansori, M. (2023). Teamship Competance (Kompetensi Kolektif/Kolaborasi). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 215–226. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.493>
- Sari, H. D., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum ( BLU ) Pusat Veteriner Farma*. 05(04), 11158–11165.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Ke). Penerbit Alfabeta.
- Tri Afandi, F., & Veritia. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 50–64. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>