

Volume 7, Nomor 1, Desember 2021

---

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KEDISIPLINAN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA PHONE  
DI SAMARINDA**

**Ilfan Kurniadi<sup>1</sup>, Agus Perianto<sup>2</sup>, Muhammad Tommy Fimi Putra<sup>3</sup>, Maria  
Margaretha Wai<sup>4</sup>**

**<sup>1,2,3,4</sup>IKIP PGRI KALIMANTAN TIMUR**

**ABSTRAK**

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Phone di Samarinda tahun 2020. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 30 karyawan, karena penelitian ini adalah penelitian populasi. Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah : Penelitian lapangan (Field Work Research), Yaitu teknik penelitian langsung pada objek permasalahan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan di PT. Surya Phone di Samarinda dengan menggunakan teknik *observasi* (pengamatan),*interview* (wawancara), dokumentasi dan kuesioner. Dari hasil analisis diatas bahwa koefesien korelasi ( $R^2$ ) 0,393 nilai tersebut menunjukkan pengertian bahwa kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia memberikan pengaruh perubahan yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Phone di Samarinda pada tahun 2020 sebesar 39,3%. Berdasarkan hasil uji F di peroleh  $F_{hitung}$  56,2. Ternyata  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $56,2 > 3,34$ ). Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, artinya kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Phone di Samarinda tahun 2020.

Kata Kunci : *Kopetensi, Kedisiplinan, Manusia.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam perusahaan. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Semua perusahaan, baik lembaga publik maupun bisnis, memiliki ciri-ciri yang sama yaitu usaha untuk mencapai tujuan tertentu terdiri atas unsur-unsur individu, kelompok atau struktur perusahaan. Untuk mencapai tujuan maka unsur pimpinan dan anggota perusahaan perlu memiliki kompetensi dan kedisiplinan kerja untuk tiap-tiap pegawai untuk melaksanakan bidang-bidang tugas yang dipercayakan. Bagi pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya pegawai yang tidak berkompetensi akan memperlambat tujuan perusahaan. Untuk pegawai baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan kompetensi guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Unsur lain yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam kinerja karyawan itu sendiri. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati norma-norma sosial yang berlaku.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka yang menjadi masalah pokok adalah: Apakah ada pengaruh kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Phone di Samarinda tahun 2020?

### **Tujuan Masalah**

Sehubungan dengan rumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Phone di Samarinda tahun 2020.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Kompetensi**

Salah satu yang menarik dalam mempelajari kompetensi adalah karena kompetensi itu ingin dilihat secara jangka panjang.

Menurut Boulder menyatakan bahwa :

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguatan pemikiran kita maka pendapat dari Boulder juga perlu kita simak. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, dalam buku. (Irham Fahmi, 2017:52)

Adapun pengertian kompetensi kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 yang berbunyi “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan.”

Kompetensi sendiri dapat dibedakan menjadi dua kategori, dalam buku. (Irham Fahmi, 2017: 53) yaitu :

**a. *Thersholt Competencies* (Kompetensi Ambang batas) dan *Differentiating Competencies* (Membedakan Kompetensi)**

Pembahasan tentang *Thersholt Competencies* dan *Differentiating Competencies* menjadi menarik untuk dibahas dan dikaji oleh seorang manajer SDM, sehingga perlu bagi kita memahami konsep dan pemahaman kedua ini secara dalam dan utuh. Adapun perbedaan dari kedua kompetensi tersebut adalah,

**1) Kompetensi Ambang batas(*Thersholt Competencies*)**

*Thersholt Competencies* merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap orang yang harus termiliki, khususnya oleh seorang karyawan. Contohnya karyawan harus memiliki

kemampuan dasar-dasar komputer dan kemampuan berkomunikasi yang jelas baik lisan maupun tulisan.

## 2) Membedakan Kompetensi (*Differentiating Competencies*)

*Differentiating Competencies* merupakan sebuah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang yang membedakan ia dengan orang lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari segi hasil yang diberikan dimana mereka yang berkompotensi tinggi mampu mengerjakan tugas-tugas sulit dan selesai dengan baik, namun yang berkompotensi rendah tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Contohnya karyawan yang mampu memprogram dan berbahasa inggris dengan kemampuan TOEFL 550, dan berkarakter cekatan serta supel dalam pergaulan.

## Kedisiplinan

Membahas tentang kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi diri sendiri dan organisasi.

Ada beberapa bentuk tindakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan akibat tindakan ketidak disiplinan yang dilakukannya, yaitu:

- 1) Teguran lisan
- 2) Teguran tertulis

Bentuk isi teguran tersebut teraplikasi dalam berbagai macam bentuk, dan secara umum berbentuk,

- 1) Penurunan jabatan
- 2) Pemindahan posisi
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- 4) Termasuk pengaduan kepada pihak berwajib

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat dilihat pendapat yang dikemukakan oleh Robert Bacal yaitu, “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat Profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki (Fitriyani, 2017;51).

Untuk mengetahui kinerja seorang karyawan diperlukan penilaian kinerja, menurut Handoko dalam Sinaga (2014;135) penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi anggota organisasi yang salah satu kegunaannya adalah untuk memperbaiki kinerja. Jadi penilaian kinerja adalah cara mengukur pelaksanaan kerja masing-masing individu yang berguna untuk pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, dan individu secara khusus.

Bangun (2012;233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

- 1) Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diserahkan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan inspection manual.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, dan dimanfaatkan waktu penggerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5) Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan

produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan serta untuk melihat bagaimana perbaikan ataupun pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja tersebut kearah yang lebih baik.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012;55) manfaat penilaian kinerja terdiri dari manfaat bagi karyawan, manfaat bagi penilai, dan manfaat bagi perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Dalam suatu penelitian setiap variabel yang akan diteliti harus jelas batasannya, rena setiap masalah yang dijabarkan dalam bentuk variabel pada umumnya bersifat abstrak, sehingga sangat sulit untuk diteliti, maka untuk itu perlu dioperasionalkan agar mudah diteliti. Untuk itu penulis memberikan definisi operasional tersebut adalah pengukuran konsep yang abstrak teoritis menjadi kata-kata tingkah laku / gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan dapat ditemukan kebenarannya oleh orang lain.

Atas uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis menetapkan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari kompetensi kerja ( $X_1$ ) dan kedisiplinan sumber daya manusia ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Teknik Analisis Data dan Alat Pengujian Hipotesis**

#### **1. Teknik Analisis Data**

untuk mengetahui “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Phone Di Samarinda Tahun 2020”, digunakan untuk teknik persamaan regresi linear ganda dengan persamaan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Kompetensi Kerja

$X_2$  = Kedisiplinan Sumber Daya Manusia

$a$  = Bilangan Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

Terlebih dahulu menghitung nilai  $a$ ,  $b$ , dan  $b_2$  dengan rumus:

$$1. \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}$$

$$2. \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$$

$$3. \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$4. \sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$5. \sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$6. \sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

Selanjutnya untuk mencari nilai  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a) a = \frac{\sum Y}{n} = b_1 \frac{(\sum X_1)}{n} - b_2 \frac{(\sum X_2)}{n}$$

$$b) b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1^2 \sum X_2)^2}$$

$$c) b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1^2 \sum X_2)^2}$$

Kemudian untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut digunakan rumus korelasi ganda sebagai berikut :

$$R^2 = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum X_1 Y + b_2 \cdot \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

$R^2$ : Koefisien korelasi antara kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja

$X_1$  : Variabel kompetensi kerja

$X_2$  : Variabel kedisiplinan sumber daya manusia

$Y$  : Variabel kinerja karyawan

N : Besarnya sampel (Riduan, 2009:255)

## 2. Alat Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi ganda ( $r$ ). Untuk menguji tingkat signifikansi koefisien ganda digunakan rumus  $F_{hitung}$  sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

dimana :

$R$  : Nilai koefisien korelasi ganda

$k$  : Jumlah variabel bebas (independen)

$n$  : Jumlah sampel

$F$  :  $F_{hitung}$  yang selanjutnya akan dibandingkan dengan  $F_{hitung}$

Hipotesis diterima jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% yang diperoleh berdasarkan ketentuan  $df = n - 2$

## HASIL PENELITIAN

Data hasil penelitian ini adalah untuk dapat menjelaskan atau dapat mengungkapkan kondisi objektif dari seluruh variabel yang digunakan didalam peneltian ini, yaitu variabel kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia dan variabel kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut disusun indikatornya dan selanjutnya dibuatkan kuesioner (pernyataan) yang telah disebarluaskan dan dijawab oleh responden dengan demikian diperoleh data primer yang telah dikumpulkan dilapangan berupa jawaban atas pernyataan yang telah disiapkan penulis kepada responden. Oleh karenanya didapatkan informasi konkret yang selanjutnya diukur dengan skala pengukuran melalui skala likert.

Sampel yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Surya Phone di Samarinda yang berjumlah 30 orang. Adapun data tentang pengaruh kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Phone di Samarinda tahun 2020

**Analisis Data**

Penelitian ini terdiri dari data variabel yakni variabel bebas yakni kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan metode yang digunakan yaitu langkah awal yang dilakukan penulis dalam memperoleh nilai dengan terlebih dahulu membuat tabel kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 5 : Tabel pengaruh kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Phone di Samarinda tahun 2020.**

NO	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> *Y	X <sub>2</sub> *Y	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> *X <sub>2</sub>
1	54	53	42	2916	2809	2268	2226	1764	2862
2	61	57	43	3721	3249	2623	2451	1849	3477
3	54	53	42	2916	2809	2268	2226	1764	2862
4	58	53	41	3364	2809	2378	2173	1681	3074
5	57	60	41	3249	3600	2337	2460	1681	3420
6	54	54	41	2916	2916	2214	2214	1681	2916
7	50	58	42	2500	3364	2100	2436	1764	2900
8	51	50	40	2601	2500	2040	2000	1600	2550
9	45	45	32	2025	2025	1440	1440	1024	2025
10	53	53	37	2809	2809	1961	1961	1369	2809
11	53	54	43	2809	2916	2279	2322	1849	2862
12	52	54	36	2704	2916	1872	1944	1296	2808
13	57	49	38	3249	2401	2166	1862	1444	2793
14	57	60	41	3249	3600	2337	2460	1681	3420
15	59	53	40	3481	2809	2360	2120	1600	3127
16	63	54	39	3969	2916	2457	2106	1521	3402
17	58	62	45	3364	3844	2610	2790	2025	3596
18	58	56	38	3364	3136	2204	2128	1444	3248

Volume 7, Nomor 1, Desember 2021

---

<b>19</b>	61	61	47	3721	3721	2867	2867	2209	3721
<b>20</b>	53	53	39	2809	2809	2067	2067	1521	2809
<b>21</b>	55	52	44	3025	2704	2420	2288	1936	2860
<b>22</b>	53	56	41	2809	3136	2173	2296	1681	2968
<b>23</b>	52	60	36	2704	3600	1872	2160	1296	3120
<b>24</b>	52	55	41	2704	3025	2132	2255	1681	2860
<b>25</b>	54	54	39	2916	2916	2106	2106	1521	2916
<b>26</b>	50	52	40	2500	2704	2000	2080	1600	2600
<b>27</b>	55	55	39	3025	3025	2145	2145	1521	3025
<b>28</b>	54	55	39	2916	3025	2106	2145	1521	2970
<b>29</b>	58	60	41	3364	3600	2378	2460	1681	3480
<b>30</b>	56	54	42	3136	2916	2352	2268	1764	3024
<b>Total</b>	<b>1647</b>	<b>1645</b>	<b>1209</b>	<b>90835</b>	<b>90609</b>	<b>66532</b>	<b>66456</b>	<b>48969</b>	<b>90504</b>

*Sumber data : Dari hasil penelitian lapangan*

Dari tabel keterangan diatas didapatkan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 N &: 30 \\
 X_1 &: 1647 \\
 X_2 &: 1645 \\
 Y &: 1209 \\
 X_1^2 &: 90835 \\
 X_2^2 &: 90609 \\
 Y^2 &: 48969 \\
 X_1Y &: 66532 \\
 X_2Y &: 66456 \\
 X_1 X_2 &: 90504
 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk menjawab analisa yang diajukan dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan linear ganda untuk menduga apakah ada pengaruh kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia terhadap

kinerja karyawan pada PT. Surya Phone di Samarinda tahun 2020, sebagai berikut :

$$1. \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}$$

$$90835 - \frac{(1647)^2}{30} = 415$$

$$2. \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$$

$$90609 - \frac{(1645)^2}{30} = 409$$

$$3. \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$48969 - \frac{(1209)^2}{30} = 247$$

$$4. \sum X_1Y = \sum X_1Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$66532 - \frac{(1647)(1209)}{30} = 158$$

$$5. \sum X_2Y = \sum X_2Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$66456 - \frac{(1645)(1209)}{30} = 163$$

$$6. \sum X_1X_2 = \sum X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$90504 - \frac{(1647)(1645)}{30} = 194$$

Selanjutnya untuk mencari nilai a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$d) a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \frac{(\sum X_1)}{n} - b_2 \frac{(\sum X_2)}{n}$$

$$a = \frac{1209}{30} - 0,24 \frac{(1647)}{30} - 0,25 \frac{(1645)}{30} = 0,13$$

$$e) b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1^2)(\sum X_2)^2}$$

$$= \frac{(409)(158) - (194)(163)}{(415)(409) - (194)^2}$$

$$= 0,24$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1^2)(\sum X_2)^2}$$

$$= \frac{(415)(163) - (194)(158)}{(415)(409) - (158)^2}$$

$$= 0,25$$

Jadi persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,13 + 0,24 X_1 + 0,25 X_2$$

Kemudian untuk mengetahui hubungan variable-variabel tersebut digunakan rumus korelasi ganda sebagai berikut :

$$R^2 = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum X_1 Y + b_2 \cdot \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{0,24 \cdot 158 + 0,25 \cdot 158}{247}}$$

$$= \sqrt{0,155121}$$

$$= 0,393$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah koefesien regresi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian dengan alat uji berupa  $F_{hitung}$  dengan rumus berikut ini :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,393/3}{(1-0,393)/(30-3-1)}$$

$$F_{hitung} = 5,62$$

Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel dengan dk pembilang =  $k$  dan dk penyebutnya =  $(n-k-1)$ . Jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut  $30-2-1 = 27$ . Dengan taraf kesalahan 5% nilai  $F$  tabel ditemukan 3,34. Ternyata  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $5,62 > 3,34$ ). Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi artinya kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Phone di Samarinda tahun 2020.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan, maka dapatlah penulis menarik kesimpulan dan juga memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan di atas didapat hasil persamaan linear bergandanya adalah  $Y = 0,13 + 0,24 X_1 + 0,25 X_2$
2. Hasil perhitungan  $R^2$  dalam analisis regresi berganda diperoleh angka determinasi atau  $R^2 = 28,5\%$  artinya bahwa kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Phone di Samarinda tahun 2020.
3. Hasil uji F di peroleh  $F_{hitung} = 56,2$ . Ternyata  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $56,2 > 3,34$ ). Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, artinya kompetensi kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Phone di Samarinda tahun 2020.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta
- Sutrisno. 2015. Manajemen sumber daya manusia. Tersedia pada <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/57340/4/Chapter%20II.pdf>. Diakses pada 15 Maret 2016.
- Nadia Azlin. 2013. Pengertian efektivitas-efektivitas kerja. Tersedia pada <http://repository.uinsuska.ac.id/4181/3/BAB%20II.pdf>. Diakses pada 16 Februari 2015.
- Palan. 2007. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Tersedia pada <http://journal.ac.id/index.php/minds/article/download/4633/421>. Diakses pada 2 April 2018.
- Deni A Jamaran. 2010. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai KPPBC tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya.

Volume 7, Nomor 1, Desember 2021

---

- Tersedia pada <http://perpustakaan.unitomo.ac.id/repository/20130715007.pdf>. Diakses pada 25 Juni 2013
- Wibowo. 2010. Bab II kajian pustaka dan kerangka pemikiran dan hipotesis. Tersedia pada **Error! Hyperlink reference is invalid..** Diakses 10 November 2017.
- Robbins dan Judge. 2012. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja . Tersedia pada **Error! Hyperlink reference is invalid..** Diakses 16 Maret 2016.
- Aprina Wardani.2017. Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja sebagai variabel *intervening*. Tersedia pada <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2490/1/SKRIPSI%20APRINA%20WARDANI.pdf>. Diakses pada 4 Oktober 2017.
- Arikunto.2010. Teori sampel dan sampling **Error! Hyperlink reference is invalid..**
- Rosalinaoca.2016.[https://rosalinaap.wordpress.com/2016/02/17/penjelasan mengenai beberapa-posisi-yang-ada-di-perusahaan/](https://rosalinaap.wordpress.com/2016/02/17/penjelasan-mengenai-beberapa-posisi-yang-ada-di-perusahaan/)
- Riduwan. 2009. <http://digilib.unila.ac.id/3440/17/BAB%20III.pdf>.
- Sugiyono. 2012.*statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2003.*statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2000.*statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta