

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Penelitian

4.1.1. Profil Responden

Data yang diolah dari hasil kuesioner pada responden yang berjumlah 30 karyawan berdasarkan pengalaman kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi, terdapat identitas responden, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman kerja. Hasil mengenai identitas responden akan dibahas sebagai berikut ini:

1. Usia

Data responden berdasarkan usia dari responden PT. Lintas Kumala Abadi, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase %
20-30	35	55%
31-40	28	40%
41-50	5	5%
Total	68	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil responden usia di perusahaan, bahwa responden yang berusia 20-30- sebanyak 35 orang dan hasil presentasinya 50%, usia 31-40 sebanyak 28 orang dan presentasinya 40%, usia 41-50 sebanyak 5 orang dan

presentasinya sebesar 10%, dapat disimpulkan bahwa usia responden PT. Lintas Kumala Abadi, Surabaya lebih dominan usia 20-30 Tahun.

2. Jenis Kelamin

Data karakteristik responden karyawan PT. Lintas Kumala Abadi dilihat dari jenis kelamin, seperti yang tertera pada diagram tersebut:

Tabel 4 .2 Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
Laki-laki	60	92 %
Perempuan	8	8%
Total	68	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Data diolah Peneliti, 2024

Dari hasil diatas responden yang dijadikan sampel didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 60 orang dan presentasinya (90%) dan perempuan sebanyak 8 orang dengan presentase (10%) dari total responden 68 orang.

3. Pendidikan terakhir

Data yang diperoleh penulis dari hasil kuesioner, bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki responden yaitu dimulai dari SMA dan D3, Sarjana.

Hasil yang lebih spesifik dapat dilihat pada diagram sebagai berikut:

Tabel 4 .3 Data Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	5	3%
DIII	30	45%
Sarjana	33	52 %
Total	68	100%

Sumber: Hasil Kuesioner diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa responden pengisian kuesioner memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 5 orang dan Diploma III 30 Orang, untuk Sarjana sebanyak 33 orang , Dari data tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa responden hanya berpendidikan Sarjana, Diploma II, dan sebagian besar memiliki ijazah SMA .

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil analisi pengalaman kerja dan rekap kedisiplinan karyawan

Tabel 4.4 pengalaman kerja dan rekap kedisiplinan karyawan

No.	Jabatan	Pengalaman Kerja
1	Direktur Utama	30 Tahun lebih Pengalaman kerja dalam membangun perusahaan
2	Direktur	30 tahun kurng lebih bekerja dan mengatur perusahaan
3	HR	25 tahun pengalaman kerja
4	Manager	18 tahun bekerja mulai dari SPV menjadi manager
5	Manager keuangan	10 Tahun lebih menjadai staff keuangan , SPV dan manager finance
6	Manager HSE	10 tahun kurang lebih pengalaman dalam keselamatan kerja dan health safety first
7	Manager Operational	Kurang lebih 12 tahun di operational agency pelabuhan
8	Manager Logistik	12 tahun kurang lebih dalam menangani trucking muatan
9	SPV Trucking	10 tahun pengalaman kerja di trucking

10	SPV Keuangan	10 tahun pengalaman kerja di finance staff dan senior hingga SPV
11	SPV Crewing	10 Tahun pengalamn kerja dalam menrecruit crew kapal
12	Crewing senior	5-7 tahun menjadi staff crewing
13	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
14	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
15	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
16	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
17	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
18	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
19	Chiff officer	7 tahun lebih pengalaman kerja di beberapa perusahaan
20	Chiff officer	7 tahun lebih pengalaman kerja di beberapa perusahaan
21	Chiff officer	7 tahun lebih pengalaman kerja di beberapa perusahaan
22	Massinis	8 tahun pengalaman kerja
23	Massinis	10 tahun pengalaman kerja menjadi massinis
24	Chif enggineer	7 tahun pengalaman kerja
25	Chif enggineer	8 tahun pengalaman kerja
26	Chif enggineer	6 tahun pengalaman kerja
27	Mualim II	7 tahun pengalaman kerja mengurus keselamatan dan muatan di perusahaan pelayaran
28	Mualim II	8 tahun pengalaman kerja mengurus keselamatan dan muatan di perusahaan pelayaran

29	Mualim II	6 tahun pengalaman kerja mengurus keselamatan dan muatan di perusahaan pelayaran
30	Mualim II	7 tahun pengalaman kerja mengurus keselamatan dan muatan di perusahaan pelayaran
31	Masinis II	7 tahun pengalaman kerja
32	Masinis II	8 tahun pengalaman kerja mengurus
33	Masinis II	5 tahun pengalaman kerja mengurus
34	Oliman	2 tahun pengalaman kerja
35	Oliman	4 tahun pengalaman kerja
36	Oliman	6 tahun pengalaman kerja
37	Koki	1 tahun pengalamn kerja
38	Koki	2 -3 tahun pengalaman kerja
39	Port Chapt	15 tahun pengalaman kerja dalam berlayar
40	SPV Agent operational	10 tahun pengalaman kerja dalam mengurus dokumen kapal
41	Agent operational	6 tahun berpengalaman dalam mengurus dokumen di pelabuhan dan kelur masuk kapal
42	Operational staff	4 tahun pengalaman kerja
43	Operational staff	3 tahun pengalaman kerja
44	Operational staff	3 tahun pengalaman kerja
45	Operational staff	1 tahun pengalaman kerja
46	Staff keuangan	5 tahun pengalaman kerja
47	Staff keuangan	3 tahun pengalaman kerja
48	Staff keuangan	1 tahun pengalaman kerja
49	Staff keuangan	2 tahun pengalaman kerja
50	Staff keuangan	1 tahun pengalaman kerja
51	Staff HSE	4 tahun pengalaman kerja

52	Staff HSE	3 tahun pengalaman kerja
53	Staff Logistik	2 tahun pengalaman kerja
54	Staff Logistik	4 tahun pengalaman kerja
55	Staff Logistik	3 tahun pengalaman kerja
56	Staff Trucking	2 tahun pengalaman kerja
57	Staff Trucking	2 tahun pengalaman kerja
58	Staff Trucking	4 tahun pengalaman kerja
59	Staff Trucking	3 tahun pengalaman kerja
60	Marketing executive	5 tahun pengalaman kerja menjadi saler
61	Sales marketing	3 tahun pengalaman kerja
62	Marketing staff	2 tahun pengalaman kerja
63	Marketing staff	1 tahun pengalaman kerja
64	Staff Administrasi	Fresh graduate
65	Receptions	Fresh graduate
66	Security	3 tahun pengalaman kerja
67	Securty	3 tahun pengalaman kerja
68	Cleaning Service	4 tahun pengalaman kerja

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2024

4.3. Uji Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur sesuai standar yang ditetapkan. Penulis membagikan kuesioner kepada 68 orang responden dengan teknik sampel jenuh yang dimana dalam teknik ini semua anggota populasi dijadikan sampel. Kemudian untuk mengukur validitas kuesioner penulis menggunakan korelasi product oment oleh pearson dengan indikator valid apabila.

1. Variabel Kompetensi X1

Tabel Uji validitas variabel Kompetensi (X1), hasil dari pengukuran dalam penelitian menunjukkan dari 8 butir pernyataan yang memenuhi syarat validitas adalah sebanyak 8 butir. Hasil pengujian dari variabel Kompetensi X1 dapat dilihat dari tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5 Uji Validitas Kompetensi X1

No.butir instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,522	0,235	Valid
2	0,603	0,235	Valid
3	0,470	0,235	Valid
No.butir instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Ket
4	0,561	0,235	Valid
5	0,613	0,235	Valid
6	0,582	0,235	Valid
7	0,690	0,235	Valid
8	0,791	0,235	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

2. Variabel Pengalam Kerja X2

Tabel Uji validitas variabel Pengalaman Kerja (X2) hasil dari pengukuran dalam penelitian menunjukkan dari 6 butir pernyataan yang memenuhi syarat validitas Pengalam kerja X2 dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Validitas Pengalaman Kerja X2

No.butir instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,604	0,235	Valid
2	0,609	0,235	Valid
3	0,565	0,235	Valid
4	0,736	0,235	Valid
5	0,673	0,235	Valid
6	0,610	0,235	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

3. Variabel Kinerja Karyawan Y

Tabel Uji validitas variabel Kinerja karyawan (Y) hasil dari pengukuran dalam penelitian menunjukkan dari 6 butir pernyataan yang memenuhi syarat validitas Kinerja karyawan Y dapat dilihat pada Tabel 4.6. dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji validitas Kinerja Karyawan Y

No.butir instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,408	0,235	Valid
2	0,604	0,235	Valid
3	0,650	0,235	Valid
4	0,818	0,235	Valid
5	0,517	0,235	Valid
6	0,630	0,235	Valid

Sumber: Data olahan SPSS Tahun 2024

4. Variabel Disiplin kerja (Intervening) Z

Tabel Uji validitas variabel Disiplin Kerja (Z) hasil dari pengukuran dalam penelitian menunjukkan dari 8 butir pernyataan yang memenuhi syarat validitas Disiplin kerja Z dapat dilihat pada Tabel 4.7. dibawah ini:

Tabel 4.8 Uji Validitas Disiplin Kerja Z

No.butir instrume	Person Correlation I Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,536	0,235	Valid
2	0,745	0,235	Valid
3	0,631	0,235	Valid
4	0,676	0,235	Valid
5	0,746	0,235	Valid
6	0,526	0,235	Valid
7	0,444	0,235	Valid
8	0,644	0,235	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2024

4.3.2. Uji Reabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dimana terlampir, hasilnya menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas dari ketiga variabel tersebut cukup tinggi. Untuk variabel Kompetensi (X1) diperoleh $\alpha = 0,751$ variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh $\alpha = 0,698$ dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh $\alpha = 0,668$ untuk variabel Disiplin kerja Z = 0,773. dengan demikian α dari ketiga variabel $>$ dari α cronbach 0.60 :

Tabel 4.9 Summary Uji Reabilitas

No.	Variabel Penelitian	r^{alpha}	Keterangan
1	Kompetensi	0,751	Reliabel
2	Pengalam Kerja	0,698	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,668	Reliabel
4	Disiplin kerja	0,773	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh SPSS, 2024

Kriteria pengujian reabilitas melalui SPSS :

Reliable = Cronbach's Alpha > 0,60

Tidak Realiabel = Cronbach's Alpha < 0,60

Berdasarkan tabel summary diatas dapat disimpulkan bahwa uji realibitas kompetensi (X1) sebesar 0,751 Berarti reliable. Begitu juga pada variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,698 berarti reliabel, dan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,668 berarti reliable ,untuk variabel intervening (Z) Disiplin kerja sebesar 0,773 berarti reliable.

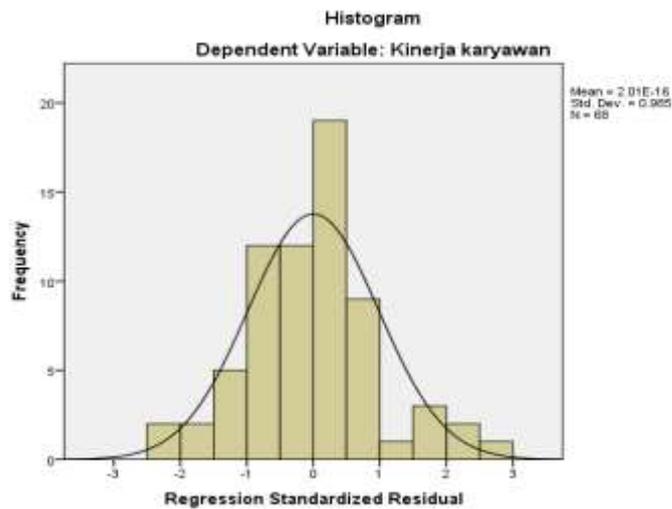
4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dalam hal ini adalah pengaruh kompetensi dan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening dari anlis statistika (SPSS), Versi 20. Dan hasil analisis yang didapatkan :

4.4.1. Uji Normalitas Data

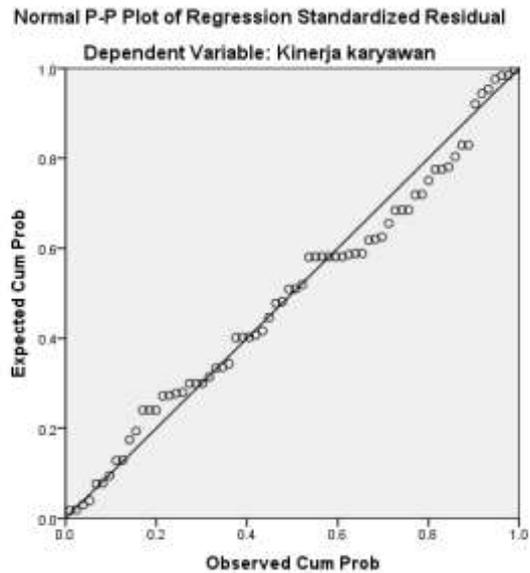
Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan model regresi diletakan berdistribusi normal jika plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal yang ada pada program SPSS.

Berikut hasil dan pembahasan uji Normalitas:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Gambar 4.2 Hasil Normal P-P Plot

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Pada gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa model regresi diletakkan distribusi normal jika plotting (titi-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Telah memenuhi syarat normalitas dan model regresi.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kompetensi	.779	1.284
Pengalaman Kerja	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil dari uji multikolinearitas ini menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel, yang berarti standar errornya besar, akibat saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik adalah dengan tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala multikolinier. Variance inflation factor (VIF) dan tolerance, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan:

- a. Apabila nilai $VIF > 10$ atau $tolerance < 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila nilai $VIF < 10$ atau $tolerance > 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berikut hasil dan pembahasan uji Multikolinearitas:

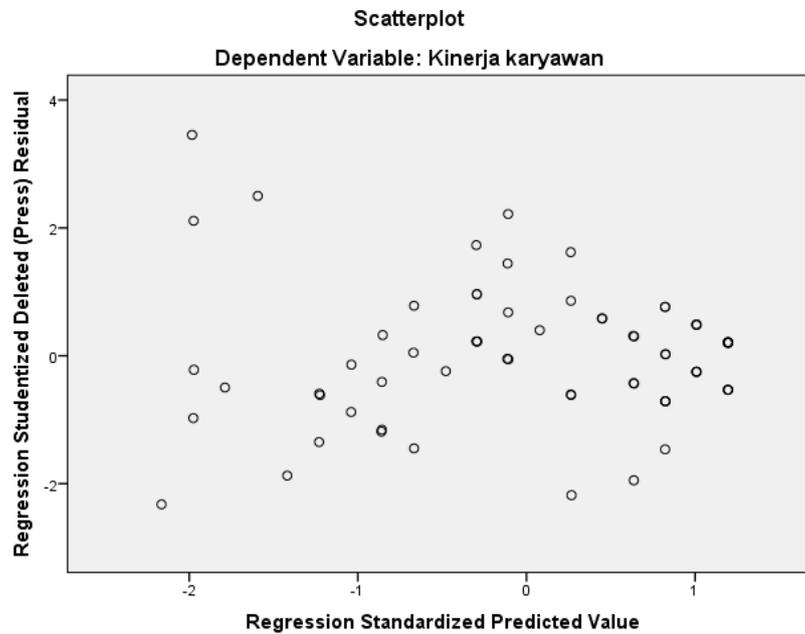
Pada tabel 4.10 nilai tolerance yang dimiliki variabel kompetensi dan variabel pengalaman kerja $1.284 > 0,10$, sedangkan nilai VIF pada variabel kompetensi dan variabel pengalaman kerja $1,284 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas model regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Berikut hasil dan pembahasan uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar 4.9.3. Pengujian menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang keluar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari scatterplot tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5. Teknik Analisis Data

4.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Analisis kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Regresi linier adalah metode statistik yang digunakan untuk menetapkan hubungan antara variabel independen (Kompetensi) dan variabel dependent (Kinerja karyawan).

Rumus dari regresi linier sederhana adalah :

$$Y = A + bX$$

Keterangan :

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Nilai variabel independent

Hasil dari analisis data kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS, hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.11 Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.704	1.644		4.079	.000
	Kompetensi	.524	.059	.740	8.944	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat nilai a sebagai konstanta sebesar 6,704 dan untuk nilai b sebesar 0,524. Didapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = 6,704 + 0,524X$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

Nilai persamaan regresi sederhana menunjukkan hasil yang positif yaitu sejumlah 0,524 diartikan bahwa setiap adanya peningkatan penerapan kompetensi X1 akan berdampak dengan peningkatan terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,524. Begitu juga sebaliknya, jika penerapan kompetensi (X1) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,524 lalu ditamba (+) nilai koefisien konstanta a dengan nilai sejumlah 6,704.

2. Analisis Pengalaman kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Regresi linier adalah metode statistik yang digunakan untuk menetapkan hubungan antara variabel independen (Pengalaman kerja) dan variabel dependent (Kinerja karyawan).

Rumus dari regresi linier sederhana adalah:

$$Y = A + bX$$

Keterangan:

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Nilai variabel independent

Hasil dari analisis data pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS, hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.12 Analisis Pengalaman kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.816	1.650		4.738	.000
Pengalaman kerja	.996	.079	.841	12.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat nilai a sebagai konstanta sebesar 7,816 dan untuk nilai b sebesar 0,996. Didapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 7,816 + 0,996X$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

Nilai persamaan regresi sederhana menunjukkan hasil yang positif yaitu sejumlah 0,996 diartikan bahwa setiap adanya peningkatan penerapan Pengalaman kerja X2 akan berdampingan dengan peningkatan terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,996. Begitu juga sebaliknya, jika penerapan Pengalaman kerja (X2) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,996 lalu ditamba (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 7,816.

3. Analisis Disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Regresi linier adalah metode statistik yang digunakan untuk menetapkan hubungan antara variabel intervening (Disiplin kerja) dan variabel dependent (Kinerja karyawan). Rumus dari regresi linier sederhana adalah:

$$Y = A + bX$$

Keterangan:

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Nilai variabel independent

Hasil dari analisis data Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS, hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.13 Analisis Disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.611	2.232		4.754	.000
	Z	.375	.078	.510	4.817	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat nilai a sebagai konstanta sebesar 10.611 dan untuk nilai b sebesar 0,375. Didapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 10.611 + 0,375X$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

Nilai persamaan regresi sederhana menunjukkan hasil yang positif yaitu sejumlah 10.611 diartikan bahwa setiap adanya peningkatan penerapan Disiplin kerja (Z) akan berdampak dengan peningkatan terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,375. Begitu juga sebaliknya, jika penerapan Disiplin kerja (Z) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,375 lalu ditambah (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 10.611.

4.5.2. Regresi Linier berganda

Berdasarkan analisis data kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan regresi berganda dari program analisis statistika (SPSS) , hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.901	1.526		1.901	.062
1	Kompetensi	.380	.055	.537	6.902	.000
	Pengalaman Kerja	.377	.068	.432	5.553	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,901 + 0,380 X1 + 0,540 X2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Pengalaman kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,901 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol maka nilai Y adalah 2,901.
2. Koefisien regresi variabel kualitas pelayanan (X_1) sebesar 0,380 artinya kualitas produk mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien 0,380 dapat berarti bahwa, apabila kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,380.
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja X_2 sebesar 0,377 artinya pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien 0,377 dapat berarti bahwa, apabila pengalaman kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,377.

4.5.3. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis kompetensi (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan koefisien

determinasi dari program analisis Statistika (SPSS) Versi 25, hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.684	1.370

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan rumus dibawah ini:

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

Maka,

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,833)^2 \times 100\% \\ &= 0,693 \times 100\% \\ &= 69,3 \% \end{aligned}$$

Dengan demikian besarnya kontribusi kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lintas kumala Abadi Surabaya adalah 69,3 % sedangkan sisanya 31,7% merupakan pengaruh dari faktor lain.

4.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan untuk menentukan aakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini adalah kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6.1. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil Uji T dengan SPSS Sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B		
(Constant)	2.901	1.901	.062
1 Kompetensi	.380	6.902	.000
Pengalaman Kerja	.377	5.553	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29

Berdasarkan uji T menggunakan SPSS maka diketahui variabel kompetensi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil t_{hitung} Variabel kompetensi X_1 sebesar 0,380 dan variabel pengalaman kerja X_2 sebesar 0,377 dari nilai tabel 1,995. Dan hasil signifikan dapat dibuktikan nilai kompetensi 0,000 <0,05 dan nilai variabel pengalaman kerja 0,000 <0,05. Dan Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima.

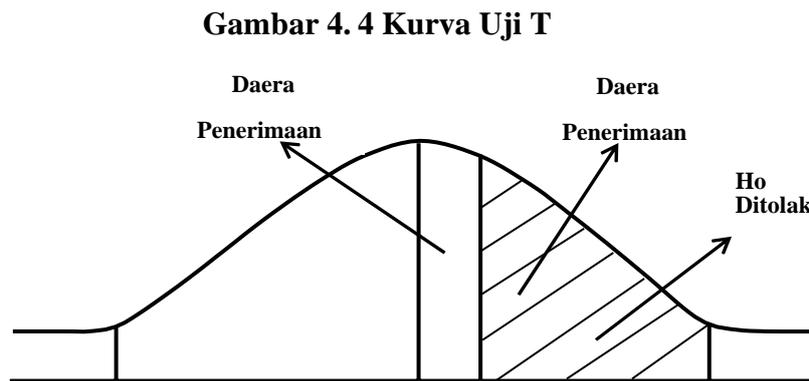
Maka dapat dicari t-tabel sebagai berikut:

Kompetensi X_1 dan Pengalaman kerja X_2

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= (a/2 ; n-k) \\ &= (0,05/2 ; 28-2-1) \\ &= (0,025 ; 25) \end{aligned}$$

t- tabel = 1,995

Cara melihat t-tabel dibawah ini dengan melihat kolom 0,025 pada baris yang 25 maka t-tabel yang didapat adalah sebesar1,995. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kurva dibawah ini :



Gambar diatas menunjukkan bahwa t hitung berada di daerah penolakan H_0 . Maka $H_a : \rho \neq 0$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X1 dan X2 Terhadap Y Kinerja karyawan.

4.7. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adalah pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening dari program SPSS Versi 20, hasil yang didapatkan ialah :

Tabel 4.17 Uji F

ANOVA^a

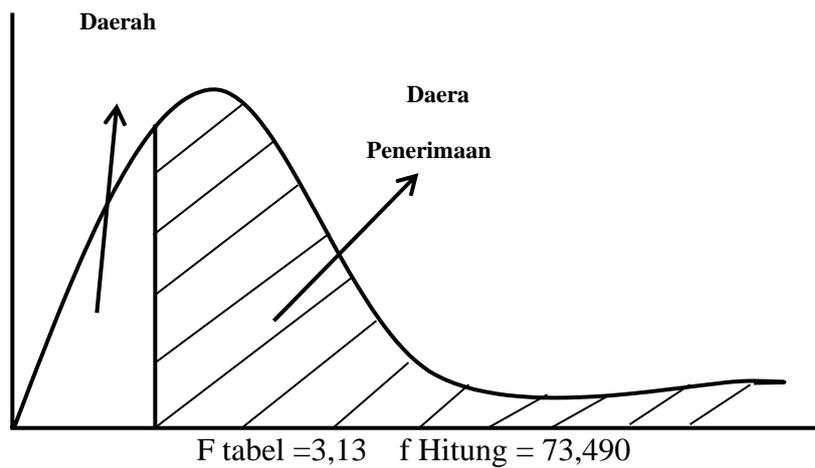
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.042	2	138.021	73.490	.000 ^b
	Residual	122.075	65	1.878		
	Total	398.118	67			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar kurva 4.5 uji signifikan dibawah ini:

Gambar 4.5 Kurva Uji F



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan data analisis diatas jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel 4.14 diatas nilai F hitung sebesar 73.490. Nilai F tabel sebesar 3,13 dapat dilihat dilampiran tabel F.

Rumus mencari nilai F tabel:

$$df1 = K - 1$$

$$df2 = N - K$$

Dimana:

K – adalah jumlah variabel (bebas dan terikat)

N – adalah jumlah observasi /sampel

Berdasarkan hasil dalam perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($73,490 > 3,13$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari diterimanya H_a adalah nilai koefisien regresi tidak sama nol artinya Variabel kompetensi (X1) dan Pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.8. Path Analysis

Pada tahap ini kita akan menghitung koefisien jalur model 1 dan koefisien jalur model 2, adapun penjelasannya sebagai berikut:

4.8.1. Path Analysis Jalur 1

Tabel 4.18 Regresi Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.901	1.526		1.901	.062
	X1 Kompetensi	.380	.055	.537	6.902	.000
	X2 Pengalaman kerja	.377	.068	.432	5.553	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Mengacu pada regresi model 1 pada tabel 4.17 diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,000$ dan X_2 lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi Model 1. Yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi model 1

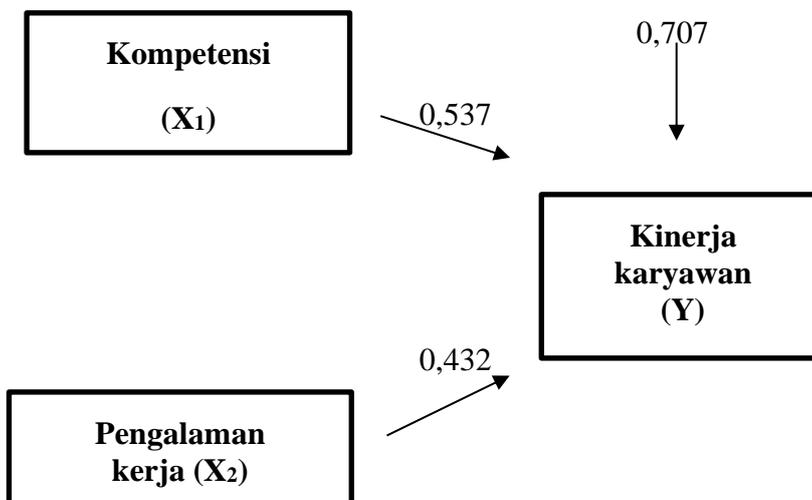
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.684	1.37043

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel 4.17.1 adalah sebesar $0,693$, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $69,3\%$ sementara sisanya $31,7\%$ merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0,693)} = 0,707$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:

$$\text{Struktur 1 } y = 0,537 x_1 + 432X_2 + 0,707$$



Gambar 4.6 diagram jalur model struktur 1

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

4.8.2. Path Analysis Jalur Regresi 2

Tabel 4 20 Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.166	2.002		4.080	.000
1 Y Kinerja karyawan	-.383	.158	-.282	-2.422	.018
X1 kompetensi	.194	.092	.202	2.095	.040
X2 Pengalaman k	1.113	.105	.939	10.581	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan output Regresi Model 2 pada bagian tabel 4.18 diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,000$, $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel $X1$, $X2$ dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z .

Tabel 4 21 Model Summary

Model Summary

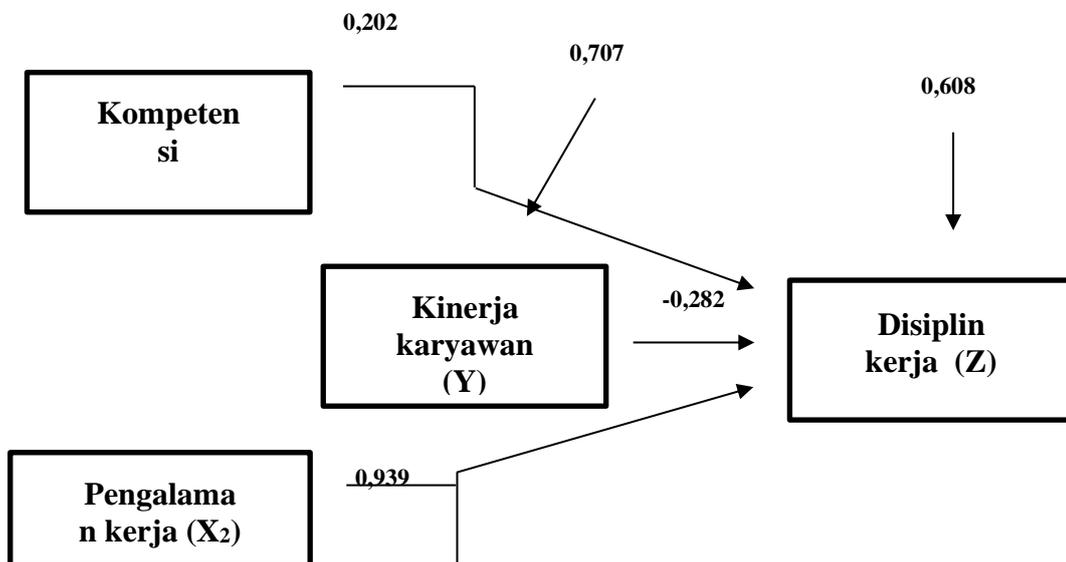
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.721	1.74930

a. Predictors: (Constant), X2 pengalaman kerja, X1 kompetensi, Y Kinerja karyawan

Diolah oleh Peneliti, 2024

Besarnya Nilai R square yang terdapat pada tabel 4.19 adalah sebesar 0,733, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 73,3 % sementara sisanya 27,7%, merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{(1 - 0,773)} = 0,608$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut :

$$\text{Struktur 2 : } Z = 0,202 X_1 + 0,939 X_2 + -282 + 0,608$$



Gambar 4.7 diagram jalur model struktur II

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

4.9. PEMBAHASAN

4.9.1 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pembahasan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas kumala Abadi. Kompetensi (X1) Variabel bebas secara bersama memiliki hubungan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian variabel kompetensi (X1) secara simultan

mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,3%. Artinya semakin berkompentensi dan semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka hasil kerja akan semakin disiplin. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Supriadi et al. (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Ramadhani & Ahman (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Yuliati & Dewi (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

4.9.2 Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh Pengalaman kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung sebesar 73,490 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah hipotesis pengalaman kerja X2 secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ramadhani & Ahman (2019) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Yuliati & Dewi (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Widiatmika et al. (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

4.9.3 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) . Hal ini dapat dibuktikan

dengan nilai t hitung variabel kompetensi X1 sebesar 6,905 dan variabel pengalaman kerja X2 sebesar 5,553 dari nilai tabel 1.995. Dan hasil signifikan dapat dibuktikan nilai variabel kompetensi X1 sebesar 0,000 ,0,05 dan nilai pengalaman kerja X2 sebesar 0,000,0,05. Dan Hipotesis (H1) dan Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima. Penelitian Ardiansyah & Supriyanto (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu et al. (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Puspitasari & Setiawan (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.4 Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Artinya adalah semakin disiplin karyawan yang berkompeten maka menghasilkan kinerja yang baik. Pengalaman kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak karyawan berpengalaman kerja maka semakin baik hasil kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ardiansyah & Supriyanto (2020), bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahayu et al. (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widiatmika et al. (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.5 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi X1 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,000$, $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X1 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh kompetensi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Ardiansyah & Supriyanto (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahayu et al. (2019) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widiatmika et al. (2019) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.6 Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil diatas terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Supriadi et al. (2020) bahwa kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian Ramadhani & Ahman (2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian Yuliati & Dewi (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

4.9.7 Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil diatas terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi X1 dan pengalaman kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,000$, $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X1,X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman kerja. Penelitian Ramadhani & Ahman (2019) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Yuliati & Dewi (2020) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian Widiatmika et al. (2019) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan pengujian hipotesa tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

HIPOTESIS	PERNYATAAN	HASIL	KETERANGAN
H₁	Diduga kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi	dapat dibuktikan nilai kompetensi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin berkoordinasi dan bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan maka hasil kerja akan lebih baik.	Signifikan
H₂	Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi	Dapat dibuktikan variabel pengalaman kerja $0,000 < 0,05$. Artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang lebih lama maka hasil kerja pun akan meningkat.	Signifikan
H₃	Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi	jika penerapan kompetensi (X1) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,524 lalu ditamba (+) nilai koefisien kontanta a	Signifikan

		dengan nilai sejumlah 6,704.	
H₄	Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi	jika penerapan Pengalaman kerja (X ₂) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,996 lalu ditamba (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 7,816.	Signifikan
H₅	Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi	jika penerapan Disiplin kerja (Z) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,375 lalu ditambah (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 10.611.	Signifikan
H₆	Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melaui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi	variabel yaitu X ₁ = 0,000 dan Y = 0,018 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X ₁ dan Y	Signifikan

		berpengaruh signifikan terhadap Z.	
H₇	Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi	$X_2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_2 terhadap Y berpengaruh signifikan terhadap Z .	Signifikan

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024