

## PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERTA MULYA SEJAHTERA DI RUMPIN BOGOR

Abdul Rahman Safiih<sup>1</sup>, Arif Waliyudin<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail : dosen02457@unpam.ac.id<sup>1</sup>, Waliyudinarif@gmail.com<sup>2</sup>,

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the effect of competency variables on employee performance, to determine the effect of work discipline variables on employee performance and to determine the effect of competency variables and work discipline simultaneously on employees performance at PT. Kerta Mulya Sejahtera. The research method used was quantitative involving 61 employees as samples using saturated sampling techniques. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. The results showed that: (1) competence affects employee performance at PT. Kerta Mulya Sejahtera, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 32.577 + 0.233X_1$  and the calculated value of 2.141 > table 2.00172 with a significance of  $0.000 < 0.05$ . (2) Work Discipline affects employee performance at PT. Kerta Mulya Sejahtera, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 18.279 + 0.555X_2$  and the calculated value of 4.018 > table 2.00172 with a significance of  $0.000 < 0.05$ . (3) Simultaneously there is an influence between competence and work discipline on employee performance at PT. Kerta Mulya Sejahtera, this can be proven from the multiple linear regression equation  $Y = 12.306 + 0.184X_1 + 0.516X_2$ , the correlation value is 0.538, the value of the coefficient of determination is 29.0%, and the calculation value is 11.821 > table 3.16 with a significant level of  $0.000 < 0.05$ .*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Mulya Sejahtera. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif melibatkan 61 karyawan sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Mulya Sejahtera, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 32,577 + 0,233X_1$  dan nilai *thitung* 2,141 > *ttabel* 2,00172 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Mulya Sejahtera, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 18,279 + 0,555X_2$  dan nilai *thitung* 4,018 > *ttabel* 2,00172 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Mulya Sejahtera, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 12,306 + 0,184X_1 + 0,516X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,538, nilai koefisien determinasi sebesar 29,0 %, serta nilai *fhitung* 11,821 > *ftabel* 3,16 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

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

## 1. PENDAHULUAN

Industri perunggasan menjadi salah satu penopang penting dalam pertumbuhan perekonomian global dan Indonesia. Dengan mengikuti perkembangan zaman, industri perunggasan nasional semakin diuntut untuk lebih berdaya saing dan lebih produktif. Pertumbuhan populasi manusia yang terus meningkat, urbanisasi, dan kebutuhan konsumen yang terus berkembang mendorong industri untuk lebih beradaptasi. Dalam menghadapi permintaan yang terus berkembang, industri perunggasan dihadapkan pada tekanan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi dan keberlanjutan produksi.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, manajemen yang efektif menjadi kunci untuk menjaga daya saing perusahaan. Aspek manajemen mencakup berbagai elemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam konteks industri perunggasan, aspek manajemen melibatkan sejumlah elemen kunci yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan bisnis.

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari segala aktivitas untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia yang terampil, terlatih, dan terdidik memiliki dampak langsung pada efisiensi operasional, inovasi produk, dan kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar global yang semakin kompleks. Karyawan yang memiliki pengetahuan mendalam tentang teknologi terkini, pemahaman yang baik, serta keterampilan dalam manajemen, merupakan aset berharga bagi perusahaan

Industri perunggasan memiliki peran krusial dalam menyediakan pasokan daging dan telur bagi kebutuhan konsumen. Salah satu aspek penting dalam produksi ayam adalah perolehan Day Old Chick (DOC) yang berkualitas, namun 3

tahun belakangan ini terdapat penurunan signifikan dalam hasil produksi DOC di PT. Kerta Mulya Sejahtera.

Penurunan ini menjadi perhatian serius karena memiliki dampak ekonomi yang signifikan bagi pemilik peternakan dan industri secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mungkin berperan dalam penurunan produksi DOC meliputi kondisi kesehatan induk betina, kualitas genetik stok induk, manajemen pakan yang tidak optimal, lingkungan penetasan yang tidak memadai, dan kegagalan dalam program vaksinasi. Selain itu, kemungkinan adanya faktor-faktor lain seperti masalah dalam proses penanganan telur, penyakit menular, atau manajemen kandang yang tidak efektif juga perlu dipertimbangkan. Hal tersebut dapat dilihat pada data dibawah ini

Tabel I.  
Data Kinerja Karyawan PT Kerta Mulya Sejahtera  
Periode Tahun 2020-2022

Tahun	Target produksi DOC	Tercapai	Tidak tercapai	Presentase
2020	249.600 Box DOC	233,376 Box DOC	16,224 Box DOC	93,5%
2021	249.600 Box DOC	229,632 Box DOC	19,680 Box DOC	91,9%
2022	249.600 Box DOC	224.640 Box DOC	24.960 Box DOC	90 %

Sumber: Data Kantor PT. Kerta Mulya Sejahtera (diolah) 2022

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, capaian kinerja dari tahun 2020 sampai 2022 menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun. Tahun 2020 pencapain kinerja rata-rata hanya dicapai sebesar 93,5%, pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi hanya dicapai sebesar 91,9% saja dan pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan yang rata-rata hanya dicapai sebesar 90%.

Dampak tidak tercapainya target produksi juga melibatkan pengusaha-pengusaha yang menjadi mitra bisnis perusahaan. Penurunan produksi mengurangi pendapatan para mitra, menghambat pertumbuhan ekonomi di tingkat lokal, dan meningkatkan ketidakstabilan pendapatan perusahaan

Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pemaparan permasalahan kinerja pada PT Kerta Mulya sejahtera terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kompetensi dan disiplin kerja.

Orang-orang yang kompeten adalah orang-orang dengan kompetensi tertentu, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang nantinya mereka perlukan untuk mendukung keberhasilan mereka dalam pekerjaan. Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan membantu Anda mencapai tujuan perusahaan.

Tabel di bawah ini memberikan informasi tentang penilaian kompetensi yang ada di perusahaan ini.

Tabel II.

Data Prasurvey Penilaian Kompetensi

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden			
			SS	S	TS	STS
1	Pengetahui	Saya mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam menjelaskan pekerjaan	54%	46%	0%	0%
2	Pemahaman	Saya selalu memahami tata cara melakukan tugas yang diberikan atasan	20%	53%	27%	0%
3	Kemampuan	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan	20%	47%	33%	0%
4	Nilai	Saya memiliki standar perilaku kejujuran dan keterbukaan dalam bekerja	56%	44%	0%	0%
5	Sikap	Saya memiliki sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja	47%	53%	0%	0%
6	Minat	Saya dapat beraktivitas dan berkreaitivitas dengan baik disertai minat dari dalam diri pribadi	53%	34%	13%	0%

Sumber : Data Prasurvey Kompetensi PT Kerta Mulya Sejahtera (diolah)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa untuk indikator pemahaman 20% menjawab sangat setuju, 53% menjawab setuju, 27% menjawab tidak setuju, Hal ini menunjukkan bahwa dalam memahami penugasan yang diberikan pimpinan masih rendah. Kemudian indikator kemampuan 20% menjawab sangat setuju, 47% menjawab setuju, 33% menjawab tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam kualitas penyelesaian tugas belum memuaskan. Untuk itu dari PT. Kerta Mulya Sejahtera dapat memberikan pelatihan-pelatihan khusus agar karyawan mempunyai pemahaman yang lebih mendalam.

Menurut Wibowo (2016:271) definisi kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk

melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menguntungkan perusahaan. Tanpa disiplin di antara karyawan, kinerja perusahaan akan menggagalkan tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan dan karyawannya.

Permasalahan disiplin kerja pada PT Kerta Mulya sejahtera selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel III.

Data Disiplin Kerja Karyawan PT Kerta Mulya Sejahtera Periode Tahun 2020-2022

Tahun	JK	Jumlah Kasus Pelanggaran					Jumlah	Pesar (%)
		JHK	TL	Alp	PA	Sanksi		
2020	61	250	28	12	23	5	68	27,2 %
2021	61	250	32	14	27	7	80	32 %
2022	61	250	36	16	31	8	91	36,4 %
Rata-rata			32	14	27	7	80	32 %

Ket: JK : Jumlah Karyawan, JHK: Jumlah Hari Kerja, TL: Terlambat, Alp: Alpa, PA: Pulang Awal

Sumber : Data Kantor PT. Kerta Mulya Sejahtera (diolah) 2022

Berdasarkan data tabel 3 di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh Karyawan. Tahun 2020 jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor, alpa (tanpa memberi kabar maupun yang pulang lebih awal sebanyak 68 kasus pelanggaran atau mencapai 27,2%. Tahun 2021 jumlah kasus pelanggaran naik menjadi sebanyak 80 kasus atau mencapai 32 % dan pada tahun 2022 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 91 kasus atau mencapai 36,4 %. Apabila dihitung dirata-rata pertahunnya kasus pelanggaran sebanyak 32 %.

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa disiplin kerja belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya kasus pelanggaran. Jika permasalahan tersebut diabaikan secara terus menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan perkembangan diri sehingga

tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap peraturan perusahaan yang telah dibuat dan akan mengakibatkan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa taat terhadap aturan waktu kerja, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan merupakan salah faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Indah Iestari, Lamtiur Sidabutar, Devi Arianti Sirait, Memo Sitorus, Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 1 Juni (2019). Dengan judul Pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mutiara Mukti Farma. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin memiliki Fhitung sebesar 47,227 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,08 dengan sig 0.000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mutiara Farma

Penelitian yang dilakukan oleh Sungguh Ponten Pranata, Jurnal Manajemen

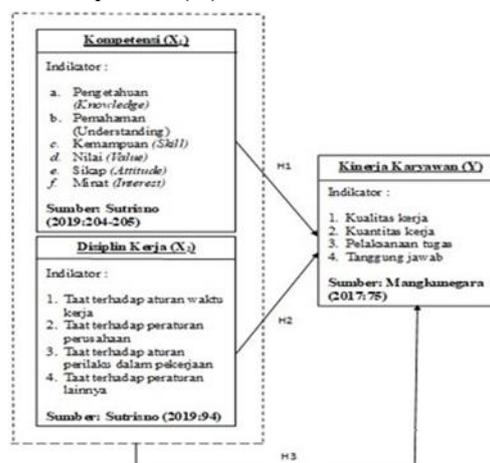
Vol.13 No.2, Desember (2020). Dengan judul Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (PERSERO) Sei Semayang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Sei Semayang dan pengaruhnya adalah positif dengan tingkat

signifikan (α) 5%. Dengan hasil penelitian diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu dengan nilai sebesar 47,984 > 3,06 dan dengan melihat probabilitas (sig) yang lebih kecil signifikan 0,000 < 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi yaitu 39% atau 0,390 menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Anggelia Fransisca Feby, Anwar Musadad, Jurnal of Management Vol.4 No. 2 (2021). Dengan judul Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Karawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas. Hasil penelitian pengolahan data menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,698 atau sebesar 69,8% adapun pengaruh variabel lain adalah 1-0,698 = 0,302 atau sebesar 30,2%. Sehingga kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori. Selain itu juga dengan melihat kerangka berpikir dapat dilihat keterkaitan antara variabel independen (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) dengan variabel dependen (Y).



Gbr 1. Kerangka Berfikir

### Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variable-variabel di dalam masalah penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) disebut Independent, dan variabel terikat ( $Y$ ) disebut Dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah ( $X_1$ ) Kompetensi ( $X_2$ ) Disiplin Kerja dan variabel terikat yang digunakan adalah ( $Y$ ) Kinerja.

Berdasarkan uraian pada teori-teori yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0 = p = 0$  : Diduga Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Kerta Mulya Sejahtera.

$H_a = p \neq 0$  : Diduga Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Kerta Mulya Sejahtera.

2.  $H_0 = p = 0$  : Diduga Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kerta Mulya Sejahtera.

$H_a = p \neq 0$  : Diduga Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kerta Mulya Sejahtera.

3.  $H_0 = p = 0$  : Diduga Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kerta Mulya Sejahtera.

$H_a = p \neq 0$  : Diduga Terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kerta Mulya Sejahtera.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Dan menggunakan pendekatan yang bersifat Asosiatif Kausal (Hubungan sebab Akibat). Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT Kerta Mulya Sejahtera mengenai pengaruh kompetensi ( $X_1$ )

dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Jenis penelitian kuantitatif karena memandang bahwa realita atau fenomena dapat di klasifikasikan, relative tetap, kongkrit, teramat, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Proses penelitian yang bersifat deduktif karena untuk menjawab rumusan masalah di gunakan konsep atau teori sehingga dapat merumuskan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut di uji melalui pengumpulan data lapangan.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

##### Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT .Kerta Mulya Sejahtera Yang Terletak di Kp, Babakan Kebon Cau, RT.02/RW.06, Desa Kertajaya, Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor, Jawa barat 16350

##### Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (bulan) yang dimulai dari bulan Oktober s/d bulan Desember tahun 2023

##### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2018-173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Kerta Mulya Sejahtera yang berjumlah 61 karyawan.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT Kerta Mulya Sejahtera yang berjumlah 61 karyawan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan

dengan berjumlah 60 orang atau 98,36% sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 1 orang atau 1,64%

Jumlah responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 16,39%, responden dengan usia 25 – 35 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 38,12%, responden dengan usia 36 - 45 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 24,59%, responden dengan usia 46 - 50 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 21,31% dan responden dengan usia lebih dari 51 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 11,47%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia didominasi usia antara 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 38,10%

Dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan SD yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 9,83%, responden dengan pendidikan SMP sebanyak 22 orang atau sebesar 36,06%, responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 26 orang atau sebesar 42,62%, Responden dengan pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau sebesar 11,47%.

### Uji Instrumen Data Uji Validitas

Tabel IV.  
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Ket
Kompetensi	X1 1	0,730	0,2521	Valid
	X1 2	0,564		Valid
	X1 3	0,745		Valid
	X1 4	0,811		Valid
	X1 5	0,712		Valid
	X1 6	0,675		Valid
	X1 7	0,714		Valid
	X1 8	0,711		Valid
	X1 9	0,679		Valid
	X1 10	0,688		Valid
Disiplin Kerja	X2 1	0,433	0,2521	Valid
	X2 2	0,491		Valid
	X2 3	0,620		Valid
	X2 4	0,665		Valid
	X2 5	0,705		Valid
	X2 6	0,584		Valid
	X2 7	0,572		Valid
	X2 8	0,650		Valid
	X2 9	0,680		Valid
	X2 10	0,683		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,502	0,2521	Valid
	Y2	0,639		Valid
	Y3	0,617		Valid
	Y4	0,632		Valid
	Y5	0,741		Valid
	Y6	0,717		Valid
	Y7	0,660		Valid
	Y8	0,716		Valid
	Y9	0,695		Valid
	Y10	0,661		Valid

Sumber : Data diolah penulis 2023

### Uji Normalitas

#### a. Metode Uji one sample kolmogorov

### Smirnov

Tabel V. Hasil Uji Metode Kolmogrov-Smirnov  
 Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
 Unstandardized Residual

N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.56010442
Most Differences	Extreme Absolute	.101
	Positive	.087
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

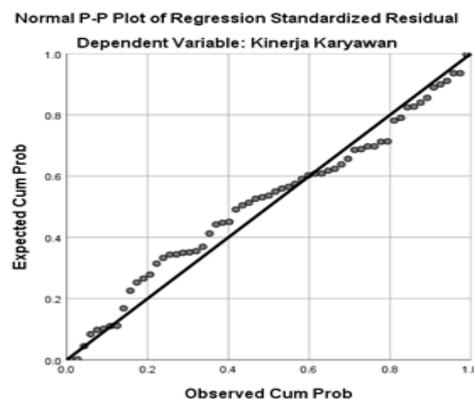
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

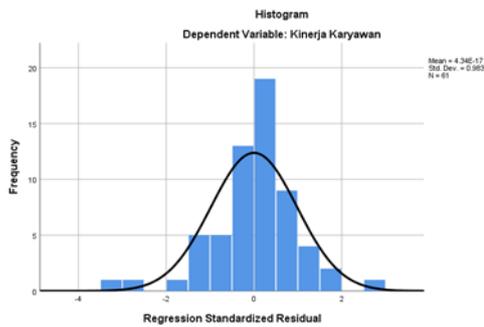
#### b. Metode Grafik



Gbr 2.

#### Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar 2 diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Gbr 3.

Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar 3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel VI. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.980	1.021
	Disiplin Kerja	.980	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 6, bahwa pada variabel kompetensi dan disiplin kerja masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,980 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,021 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas

a. Uji Glesjer

Tabel VII. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glesjer Coefficients<sup>a</sup>

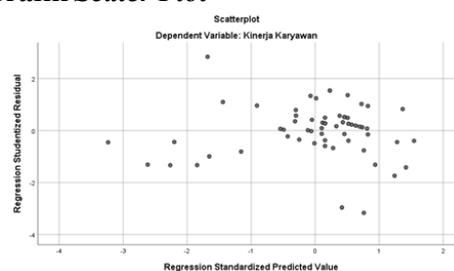
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		

1	(Constant)	5.920	4.227		1.400	.167
	Kompetensi	.025	.059	.055	.420	.676
	Disiplin Kerja	-.085	.088	-.127	-.967	.337

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil tabel 7 bahwa pada variabel kompetensi memiliki nilai signifikan yaitu 0,676 dan disiplin kerja memiliki nilai signifikan 0,337 dimana lebih besar dari 0,05, Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Grafik Scatter Plot



Gbr 4.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil gambar 4 titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) sumbu Y. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Uji Autokorelasi

Tabel VIII. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.538 <sup>a</sup>	.290	4.638	2.256

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 2,256. Maka dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson tidak ada autokorelasi.

**Koefisien Determinasi**

**1) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel IX. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 <sup>a</sup>	.092	.076	5.199

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai R = 0,303 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,092 yang artinya variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 09,2 % sedangkan 90,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**2) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) disiplin kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel X. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 <sup>a</sup>	.233	.220	4.777

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai R = 0,483 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,233 yang artinya variabel Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 23,3% sedangkan 76,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**3) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Kompetensi (X<sub>1</sub>) Dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel XI. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X<sub>1</sub> Dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 <sup>a</sup>	.290	.265	4.638

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

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,290 atau sebesar 29,0% maka dapat disimpulkan, variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki kontribusi sebesar 29,0% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 71,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Uji hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Tabel XII. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.306	6.193		1.987	.052
	Kompetensi	.184	.086	.239	2.141	.037
	Disiplin Kerja	.516	.128	.449	4.018	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung dari masing-masing variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah :

- Nilai signifikan dari variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adalah adanya pengaruh antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adalah adanya pengaruh antara Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel kompetensi memiliki nilai *thitung* sebesar 2,141 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai *ttabel* adalah 2,00172. Karena nilai *thitung* > *ttabel* (2,141 > 2,00172) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai *thitung* variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 4,018 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai *ttabel* adalah 2,00172. Karena

nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,018 > 2,00172$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Simultan (Uji F)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	508.589	2	254.295	11.82	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1247.673	58	21.512		
	Total	1756.262	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 11,821 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $11,821 > 3,16$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Kerta Mulya Sejahtera. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 32,577 + 0,233X_1$

maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 32,577 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Kompetensi ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 32,577. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,233 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar

satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,233 Uji koefisien determinasi memiliki nilai R Square sebesar 0,092 yang artinya variabel kompetensi ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 09,2%. Uji t memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,141 dan nilai tabel distribusi 5% 2,00172, maka  $t_{hitung}$  2,141  $> t_{tabel}$  2,00172 dengan taraf sig.  $< 0,05$  yaitu 0,000. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwanto (2023), yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Interni Asia Jakarta Selatan” yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Kerta Mulya Sejahtera. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 18,279 + 0,555X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 18,279 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 18,279. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,555 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,555. Uji koefisien determinasi memiliki nilai R Square sebesar 0,233 yang artinya variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 23,3%. Uji t memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,018 dan nilai tabel distribusi 5% 2,00172, maka  $t_{hitung}$  4,018  $> t_{tabel}$  2,00172 dengan taraf sig.  $< 0,05$  yaitu 0,000. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rahman Safiih, Verdy Setiawan (2022), yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT plasindo elok jakarta barat” yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT plasindo elok jakarta barat.

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

Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Mulya Sejahtera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 12,306 + 0,184X_1 + 0,516X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 12,306 diartikan bahwa jika variabel Kompetensi ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,184 satuan dan jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,516 satuan. Uji koefisien determinasi memiliki nilai R Square sebesar 0,290 yang artinya variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 29,0%. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $11,821 > 3,16$ ) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indah lestari, lamtiur sidabutar, devi arianti Sirait, Memo Sitorus (2019), yang berjudul “Pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT mutiara mukti farma” yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT mutiara farma.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai penelitian pengaruh kompetensi dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Mulya Sejahtera, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- a. Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Kerta Mulya Sejahtera. Hal ini dapat dibuktikan melalui Uji t memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,141 dan nilai tabel distribusi 5% 2,00172, maka  $t_{hitung}$  2,141  $>$   $t_{tabel}$  2,00172 dengan taraf sig.  $<$  0,05 yaitu 0,000. Artinya kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Kerta Mulya Sejahtera. Hal ini dapat dibuktikan melalui Uji t memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,018 dan nilai tabel distribusi 5% 2,00172, maka  $t_{hitung}$  4,018  $>$   $t_{tabel}$  2,00172 dengan taraf sig.  $<$  0,05 yaitu 0,000. Artinya Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Mulya Sejahtera. Hal ini dibuktikan melalui Uji F diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $11,821 > 3,16$ ) dengan nilai signifikansi  $<$  0,05 yaitu  $0,000 <$  0,05. Artinya kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdul Rahman Safiih, Verdy Setiawan (2022) *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasindo Elok Jakarta Barat*. Jurnal Swara Manajemen Vol.2 No.4 Desember 2022 : 453-469 ISSN : 2775-6076 Universitas Pamulang.
- [2] Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*, Jurnal Jenius Vol.4 No.2. Januari 2021 P-ISSN: 2581-2769. E-ISSN : 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [3] Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby (2020) *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok*, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.4, No.1

- November 2020: 1-13 ISSN : 2598-9545  
Universitas Pamulang
- [4] Angga Pratama (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai*, Jurnal Semarak Vol.3 No.2. Juni 2020 : 1-11 P-ISSN: 2615-6849. E-ISSN 2622-3686 Universitas Pamulang
- [5] Algifari (2017) *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Bpfe
- [6] Andi, S. (2015). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Non Parametric. Edisi Pertama. Kencana*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [7] Arikunto, Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [8] Diana, Irene Sari Wijayanti. (2015). *Manajemen*, Jogjakarta: Mitra Cendikia Press Education
- [9] Ghillyer, (2016). *Pengantar Manajemen*, Surakarta: Penerbit Mc Grantill
- [10] Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- [11] Hasibuan S.P Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [12] Hardianti, Sri, And Rizka Wahyuni Amelia. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan." *Journal Of Research And Publication Innovation* 1.4 (2023): 1109-1116.
- [13] Hutapea, & Nuriana. (2016). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [14] Herlina Suryanti Wea (2023) *Pengaruh Kom Petensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Menara Indonesia* Jurnal Semarak, Vol, 2. No, 2 Agustus 2023 : 111-126 P-ISSN : 2829-6648 E-ISSN : 2829-6648, Universitas Pamulang
- [15] Indah Lestari, Lamtiur Sidabutar, Devi Arianti Sirait, Memo Sitorus (2019) *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mutiara Mukti Farma*, Jurnal Manajemen Vol, 5. No, 1 Juni 2019 P-ISSN : 2301-6256 ISSN : 2615-1928, Universitas Prima Indonesia
- [16] Nofiar, N., Maswarni, M., Susanti, N. (2021) *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang Scientific Journal Of Reflection* Vol. 4, No 4, Oktober 2022 : P-ISSN 2615-3009. E-ISSN 2621-3389 Universitas Pamulang
- [17] Sri Mulyani (2019) *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Enigma* Jurnal Semarak, Vol, 2. No, 1 Februari 2019 : 130-143 P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686 Universitas Pamulang
- [18] Suwanto (2023) *Pengaruh Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Interni Asia Jakarta Selatan*, Jurnal Arastirma Vol. 3 No.2 Agustus 2023 : 419-429 P-ISSN: 2775-9695 E-ISSN: 2775-9687 Universitas Pamulang