



Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Dan Disiplin Kerja Pada PT Bando Indonesia Kota Tangerang

Hemma Desrianti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Ading Sunarto

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

hemmahemma54@gmail.com, dosen02153@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of competence and work discipline on the performance of PT Bando Indonesia employees with method a quantitative approach, the number of samples used is 64 respondents of PT Bando Indonesia employees. The data collection technique used is the questionnaire dissemination technique. The data analysis techniques used were multiple linear regression test, classical assumption test, t test, f test and determination coefficient test with the help of SPSS software program version 25. The results of the study show that the variables of competence (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) at PT Bando Indonesia. The results of the analysis using the determination coefficient are known that the value of the determination coefficient (obtained is 0.651. This shows that 65.1% of the variation of the Employee Performance (Y) variable can be explained by the Competency (X1) and Work Discipline (X2) variables simultaneously. Meanwhile, the remaining 34.9% is explained by other factors. Where the determination coefficient of 0.651 is included in the strong category, which indicates that the regression model used has better predictive ability on employee performance variables. R^2)*

Keywords: *Competence, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bando Indonesia dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, jumlah sampel yang digunakan adalah karyawan PT Bando Indonesia sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program *software SPSS versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Bando Indonesia. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa 65,1% variasi dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan. Sementara itu, sisanya 34,9% dijelaskan oleh faktor lain. Dimana nilai koefisien determinasi sebesar 0,651 ini termasuk dalam kategori kuat, yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang lebih baik terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam aspek kualitas kerja, ditemukan permasalahan pada audit internal PT Bando Indonesia selama 2022-2024 yang menunjukkan bahwa peningkatan jumlah produk yang gagal memenuhi standar kualitas perusahaan hingga mencapai 8% dari total produksi, naik dari hanya 3% pada tahun sebelumnya. Faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kualitas kerja adalah: 1.) Kurangnya pelatihan teknis bagi karyawan baru yang dipekerjakan untuk menggantikan karyawan yang pensiun atau berhenti bekerja. 2.) Kesalahan operasional mesin, akibat kurangnya pemeliharaan atau pengawasan yang optimal. 3.) Tingkat stres kerja tinggi yang memengaruhi fokus dan ketelitian karyawan selama proses produksi

Received Juli 28, 2025; Revised Agustus 30, 2025; September 27, 2025

** Hemma Desrianti, hemmahemma54@gmail.com*

Tabel 1. 1 Target Produksi PT. Bando Indonesia, 2024

Bulan	Target Pengiriman (unit)	Kedatangan (unit)	Tidak Sesuai (unit)	Cacat Produk (unit)	Produk Kurang	% target	Denda
Januari	26	28	9	4	-5	44%	-Rp. 500.000
Febuari	28	30	12	4	-7	42%	-Rp. 700.000
Maret	21	31	9	4	-5	44%	-Rp. 500.000
April	26	29	20	7	-13	35%	-Rp.1.300.000
Mei	18	23	4	1	-3	25%	-Rp. 300.000
Juni	10	18	4	2	-2	50%	-Rp. 200.000
Juli	26	31	4	3	-1	75%	-Rp. 100.000
Agustus	28	30	7	4	-3	57%	-Rp. 300.000
September	24	28	3	2	-1	67%	-Rp. 100.000
Oktober	20	26	3	2	-1	67%	-Rp. 100.000
November	27	30	14	7	-7	50%	-Rp. 700.000
Desember	21	29	3	1	-2	33%	-Rp. 200.000

Sumber: PT Bando Indonesia periode 2024

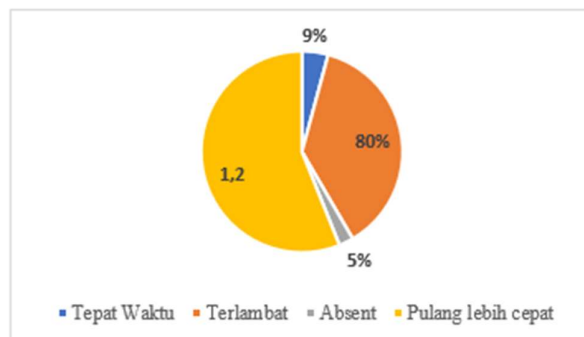
Dalam aspek kuantitas kerja berdasarkan data target produksi PT. Bando Indonesia tahun 2024 pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa pencapaian target pengiriman setiap bulannya mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Tidak ada bulan dimana target pengiriman tercapai secara sempurna. Dari segi kualitas, jumlah produk tidak sesuai dan produk cacat juga bervariasi setiap bulan. Pada bulan April mencatat jumlah produk tidak sesuai tertinggi sebanyak 20 unit, sementara pada bulan November memiliki jumlah produk cacat terbesar dengan 7 unit. Hal ini menunjukkan bahwa ada bulan-bulan tertentu dimana kualitas produk lebih rendah, yang berpotensi memengaruhi kepuasan pelanggan dan efektivitas pencapaian target penjualan. Persentase pencapaian target setiap bulan menunjukkan bahwa hanya ada satu bulan yang mencapai lebih dari 70% target, yaitu pada bulan Juli dengan 75%, sedangkan pada bulan Mei menjadi bulan dengan pencapaian terendah, yang hanya mencapai 25%. Dan sebagian besar bulan lainnya berada dibawah 50%, menandakan bahwa perusahaan menghadapi tantangan besar dalam memenuhi target pengiriman secara konsisten. Ketidak sesuaian pencapaian target ini berdampak langsung pada besarnya denda yang dikenakan. Pada bulan April mengalami denda sebesar Rp. 1.300.000, yang selaras dengan tingginya jumlah produk kurang dan produk tidak sesuai pada bulan tersebut. Dan pada bulan seperti Juli, September, dan Oktober memiliki denda yang lebih rendah, yaitu Rp. 100.000, sejalan dengan pencapaian target yang lebih baik dibandingkan bulan lainnya.

Tabel 1.2
Matriks skill pada PT. Bando Indonesia

No	Kategori	Masa kerja	Target
1	Operator/ dandoriman/ staff/ supervisor baru	≤ 1 bulan	Mengerti standar dan prosedur
		≤ 3 bulan	Mengerti dan dapat menjalankan dengan supervisi
2	Operator/ dandoriman/ staff/ supervisor mutasi	≤ 1 bulan	Mengerti dan dapat menjalankan dengan supervisi
		≤ 3 bulan	Mengerti dan dapat menjalankan tanpa supervisi
3	Operator/ dandoriman/ staff/ supervisor reguler	> 3 bulan	Mengerti dan dapat menjalankan tanpa supervisi
4	Supervisor reguler	> 12 bulan	Mengerti, dapat menjalankan tanpa supervisi, dan mampu mengajarkan kepada orang lain

Sumber data: PT. Bando Indonesia (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Matriks Skill pada PT. Bando Indonesia, pengembangan kompetensi karyawan dibedakan berdasarkan kategori dan masa kerja. Untuk karyawan baru yang terdiri dari operator, dandoriman, staff, maupun supervisor dengan masa kerja kurang dari atau sama dengan satu bulan, target pembelajaran difokuskan pada pemahaman terhadap standar dan prosedur kerja. Setelah melewati masa kerja satu bulan hingga tiga bulan, karyawan tersebut diharapkan tidak hanya memahami tetapi juga mampu menjalankan tugas dengan bimbingan atau supervisi. Sementara itu, bagi karyawan yang mengalami mutasi, dalam satu bulan pertama diharapkan dapat menjalankan pekerjaan dengan supervisi, dan dalam waktu tiga bulan mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung. Untuk karyawan reguler, yaitu operator, dandoriman, staff, atau supervisor dengan masa kerja lebih dari tiga bulan, ditargetkan untuk menguasai pekerjaan dan menjalankannya secara mandiri. Adapun supervisor reguler dengan masa kerja lebih dari dua belas bulan memiliki target tambahan, yaitu selain mampu bekerja tanpa supervisi, juga harus memiliki kemampuan untuk membimbing dan mengajarkan keterampilan kepada karyawan lain. Matriks ini secara sistematis menunjukkan bahwa proses pembinaan karyawan dilakukan secara bertahap, dimulai dari pemahaman dasar, pelaksanaan dengan supervisi, kemandirian dalam bekerja, hingga kemampuan melakukan transfer pengetahuan kepada pihak lain.



Sumber: PT Bando Indonesia (2025)

Gambar 1. 1
Presentase Ketidakhadiran Pegawai PT. Bando Indonesia pada Maret 2025

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di PT. Bando Indonesia pada bulan maret (2025), sebesar 80% ketidakhadiran pegawai disebabkan oleh keterlambatan, sementara hanya 9% yang tercatat hadir tepat waktu. Tingginya tingkat keterlambatan ini menjadi perhatian perusahaan, karena dapat berdampak pada efektivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat kondisi terkini dan menganalisis sejauh mana disiplin kerja, khususnya dalam hal kehadiran, memengaruhi kinerja karyawan saat ini

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Busro dalam Nugraha (2021) memberikan definisi bahwa kinerja adalah prestasi kerja (kuantitas) baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu, biasanya dalam satu tahun. Menurut Mangkunegara dalam Puspita (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kompetensi

Ada beberapa pengertian kompetensi menurut beberapa para ahli salah satunya menurut Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi dapat menentukan bagaimana seseorang berfikir, bertindak, dan bereaksi dalam situasi kerja yang berbeda. Yang ditekankan bahwa kompetensi dapat diukur dan dapat mempengaruhi kinerja kerja seseorang

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020:87) mendefinisikan disiplin sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Saydam (1996:284) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Terlihat bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Dukeshire dan Jennifer Thurflow (dalam Sugiyono, 2020:2) menyatakan bahwa “*research is the systematic collection and presentation of information*” Menurut Creswell (dalam Sugiyono, 2020:2) menyatakan bahwa “*research methods involve the form of data collection, analysis, an interpretation that research proposes for the studies*”. Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Pada dasarnya metode penelitian adalah penjelasan peneliti mengenai cara mengumpulkan informasi atau data dan melakukan observasi ditempat serta melakukan investigasi pada data yang diperoleh. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 11 Hasil uji validitas variabel kompetensi (X1)

Kompetensi (X1)			
No	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
1	0,704	0,246	Valid
2	0,524	0,246	Valid
3	0,437	0,246	Valid
4	0,537	0,246	Valid
5	0,681	0,246	Valid
6	0,331	0,246	Valid
7	0,447	0,246	Valid
8	0,361	0,246	Valid
9	0,743	0,246	Valid
10	0,580	0,246	Valid
11	0,464	0,246	Valid

Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa setiap item pada variabel Kompetensi (X1) mempunyai skor *r-hitung* > *r-tabel* (0,246), yang artinya setiap item dianggap valid

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X2)			
No	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
1	0,442	0,246	Valid
2	0,360	0,246	Valid
3	0,305	0,246	Valid
4	0,340	0,246	Valid
5	0,496	0,246	Valid
6	0,374	0,246	Valid
7	0,248	0,246	Valid
8	0,574	0,246	Valid
9	0,411	0,246	Valid
10	0,349	0,246	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai skor *r-hitung* > *r-tabel* (0,246), yang artinya setiap item dianggap valid

Tabel 4. 13 Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
No	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
1	0,304	0,246	Valid
2	0,258	0,246	Valid
3	0,433	0,246	Valid
4	0,532	0,246	Valid
5	0,459	0,246	Valid
6	0,451	0,246	Valid
7	0,478	0,246	Valid
8	0,675	0,246	Valid
9	0,506	0,246	Valid
10	0,434	0,246	Valid

Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa setiap item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai skor *r-hitung* > *r-tabel* (0,246), yang artinya setiap item dianggap valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Item Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Item	Hasil Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	11	0,749	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	10	0,707	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,773	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang di tampilkan dalam tabel 4.14, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

Uji Normalitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11592285
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.088
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014, dan pada uji *shapiro-Wilk* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak berdistribusi normal secara statistik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

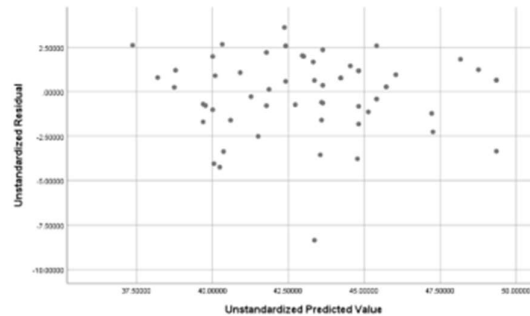
Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)		1.088	4.124	.264	.793	
	X1		.590	.111	.593	5.329	.000
	X2		.316	.133	.264	2.371	.021

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

Berdasarkan hasil *output SPSS*, nilai *Tolerance* untuk variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,462, sedangkan nilai VIF sebesar 2,166. Karena nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

Gambar 4. 4 Scatter Plot Hasil Uji H

Berdasarkan hasil *scatter plot* antara nilai prediksi dan residual, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.651	.640	2.15033	1.886

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil *output SPSS* diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) adalah sebesar 1,886. Dimana nilai ini berada dalam rentang 1,5 hingga 2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi. Sehingga regresi memenuhi asumsi independensi residual, dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung autokorelasi, sehingga hasil estimasi regresi dapat dianggap valid dari sisi asumsi autokorelasi

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 18 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.088	4.124		.264	.793		
X1	.590	.111	.593	5.329	.000	.462	2.166
X2	.316	.133	.264	2.371	.021	.462	2.166

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

- a. Nilai konstanta sebesar 14,218 diartikan bahwa jika variabel iklim organisasi (X1) dan Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,590 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- b. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,316 dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- c. Konstanta sebesar 1,088 tidak signifikan ($\text{sig. } 0,793 > 0,05$), yang berarti jika X1 dan X2 bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tidak berbeda secara signifikan dari nol

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 19 Hasil Uji Korelasi Product Moment

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.734**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	64	64	64
X2	Pearson Correlation	.734**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	64	64	64
Y	Pearson Correlation	.787**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	64	64	64

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

Sumber: output SPSS versi 25 (data diolah)

- a. Korelasi antara Kompetensi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,787 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai $\text{sig.} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keduanya. Berdasarkan interpretasi korelasi nilai 0,787 termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang (0,60 – 0,799) (Sugiyono, 2017).
- b. Korelasi antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,699 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keduanya. Nilai korelasi 0,699 juga termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang (0,60 – 0,799)

Uji Analisis Determinasi

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^a				Std. Error of the
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate
1	.807 ^a	.651	.640	2.15033

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

Berdasarkan hasil *output SPSS* pada tabel diatas *model summary*, diperoleh hasil nilai *R Square* sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa 65,1% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 34,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4. 23 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.088	4.124			.264	.793		
	X1	.590	.111	.593		5.329	.000	.462	2.166
	X2	.316	.133	.264		2.371	.021	.462	2.166

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

- a. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,329 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai t tabel pada taraf signifikan 5% dan $df=n-k = 64-2$ adalah sebesar 2,000. karena nilai t hitung ($5,329 > t$ tabel (2,000) dan $sig. < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,371 dan nilai sig. sebesar 0,021. Karena nilai t hitung ($2,371 > t$ tabel (2,000) dan $sig. < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 24 Hasil uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.378	2	263.189	56.919	.000 ^b
	Residual	282.059	61	4.624		
	Total	808.438	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS versi 25 (data diolah)

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 56,919 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 61$, sehingga diperoleh F tabel (3,15). Karena F hitung ($56,919 > F$ tabel (3,15) dan nilai sig. $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Dan Disiplin Kerja Pada PT Bando Indonesia”, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $5,329 > t$ tabel sebesar 2,000 dan sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya pun semakin meningkat
2. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan t hitung sebesar $2,371 > t$ tabel sebesar 2,000 dan sig. $0,000 < 0,05$. Karyawan yang disiplin akan menunjukkan tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan kinerja

3. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar $56,919 > F$ tabel sebesar 3,15 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedua faktor tersebut secara bersamaan akan berdampak positif pada kinerja
4. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,651 atau 65,1%. Ini berarti bahwa kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 65,1%, sedangkan sisanya sebesar 34,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19-26.
- Bernardin, H.J., & Russell, J.E.A. (2013). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Busro. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Charan, R. (2022). *Boards That Lead: When to Take Charge, When to Partner, and When to Stay Out of the Way*. Harvard Business Review Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Fayol, H. (2015). *General and Industrial Management*. London: Pitman.
- G.R. Terry. (2010). Principles of Management (11th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. (2020). *Management* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Handoko, T.H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2018 & 2022). Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftahul, A., Raharjo, K., & Ghozali, I. (2017). Analisis Kompetensi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____, (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____, (dalam Evi Mufrihah, 2022). Disiplin Kerja. Jakarta: Referensi Akademika.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P. (dalam Faud Maulana, 2023). Teori Kinerja Karyawan. Jakarta: Akademika Press.
- Sanusi, A. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Seran, S. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Deepublish.
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- _____. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, I. (2020). Statistika penelitian. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1-15.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi dan tesis* (Vol. 140). Araska Publisher.

Jurnal:

- Aziz, A. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR ARTHAGUNA MANDIRI AREA 1 KOTA TANGERANG SELATAN. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 363-381.
- Afandi, F. T., & Veritia. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1). <https://doi.org/10.35968/mpu.v14i1.1186>
- Amelia, D., & Jer, A. R. (2022, October). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis Pada Masa Pandemi Covid-19. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Anisa, S., Suhartono, S., & Sutomo, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang. *eCo-Fin*, 5(3), 329-336.
- Aslam, T. S., & Rovita, A. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(2). <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2491>
- CATERIN, E. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. MAJU MIX BERSAMA ABADI KOTA PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Deloitte. (2023). *Global Human Capital Trends 2023*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com>
- Efendi, A. F. W., & Wibowo, S. S. A. (2017). Pengaruh debt to equity ratio (DER) dan debt to asset ratio (DAR) terhadap kinerja perusahaan di sektor keuangan yang terdaftar di bursa efek indonesia. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 157-163.
- Here, A. F. N. M., Manafe, D., & Hamid, V. S. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan dan Lingkungan Kerja Dimediasi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 8(2). <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Yoda. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Maula, Z. P. I., Harisandi, Y., & Kusnadi, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Asn di Sma Negeri 1 Prajekan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 216-229.
- NUGRAHA, A. Y. (2021). Pengaruh Peran Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan di Bogor/Yeremia Andhika Nugraha/S1. 0216.117/PEMBIMBING I: ISMULYANA DJAN/PEMBIMBING II: VERA CLARA SIMANJUNTAK.
- Pratama, H., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi. *Journal of Management*, 12(6). <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1157>
- Pratama, R. Y. (2020). Fungsi-fungsi manajemen "POAC.". *Universitas Jenderal Achmad Yani*.

- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. persada arkana buana, jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Putri, S. T. (2022). Pengaruh Buddaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Pacing selama masa pandemi covid-19/Silvia Tri Putri/S1-19180143/Pembimbing I: Caslam.
- Rapika, R., & Sulaiman, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimana Disiplin dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen Gayo Lues*, 1(1).
- Rejeki, S. A., Husain, A., Gani, A., & Wahid, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Cent of Economic Student Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.580>
- Sahid, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Sorong. *Jurnal Ilmiah Gema Perencana*, 1(2). <https://gemaperencana.kemenag.go.id>
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81-87.
- Sonya Sidjabat, S. E. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Penerbit Lindan Bestari.
- Sucipto, E., & Solehudin, S. (2023). Pengaruh Penempatan Dan Kopetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 169-173.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja berbasis motivasi dan disiplin kerja pada pegawai non-staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81–103. <https://greenpub.org/JIM/article/download/34/31/116>
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity at PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318–335. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.168>
- Sunarto, A., dkk (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma (JIMF)*, 4(1). <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i1.7392>
- Suryati, Falah, S., & Fauzi, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Bendahara Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(1). <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1.2816>
- Umala, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. *Katalogis*, 5(10), 147-154.
- Utami, I., Kumalasari, N., & Salma, N. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6). <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i6.5237>
- Wulandari, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Semarang).
- Yusiani, A. S., & Maulida, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 14-25.
- Yustina, L., & Wahyudi, I. (2024). Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen Lingkungan Terhadap Strategi Dan Inovasi Perusahaan Pt. Power Steel Indonesia Pabrik Baja. *Journal of Advances in Digital Business and Entrepreneurship*, 3(01), 110-121.