



## Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Artsys Integrasi Solusindo Di Jakarta Barat

<sup>1</sup>Selistia Febriyani , <sup>2</sup>Hira Maulida

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Penulis Korespondensi: <sup>1</sup>[selistiaf@gmail.com](mailto:selistiaf@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen02450@unpam.ac.id](mailto:dosen02450@unpam.ac.id)

**Abstrak** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT artsyis integrasi solusindo di jakarta barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 81 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukan bahwa uji t dapat diketahui variable kompetensi memiliki persamaan regresi linier sederhana  $Y=26,551+0,332X_1$  artinya berpengaruh positif, uji koefisiensi korelasi  $r=0,403$  termasuk kategori sedang, nilai R Square = 16,2% dan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3.910 > t_{tabel} 1.990$ . Maka dapat disimpulkan variabel kompetensi berengaruh terhadap kinerja Karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki persamaan regresi linier sederhana  $Y=24.352+0,400X_2$  artinya berpengaruh positif, uji koefisiensi korelasi  $r=0,441$  termasuk kategori sedang, nilai R Square =19,5%, uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4.373 < t_{tabel} 1.990$ . Maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian uji f variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki persamaan regresi linier berganda  $Y=15.871+0,268X_1+0,339X_2+e$  artinya berpengaruh positif, uji koefisiensi korelasi  $r=0,544$  termasuk kategori sedang, nilai R Square = 29,6% dan di peroleh  $f_{hitung} > f_{tabel} 18.736 > 3,112$  dan signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0.000 < 0,05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

**Kata kunci :** kompetensi, disiplin kerja, kinerja Karyawan

**Abstract** The purpose of this study was to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at PT Artsys Integra Solusindo in West Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 81 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results showed that the t test can be known that the competency variable has a simple linear regression equation  $Y = 26.551 + 0.332X_1$  meaning a positive effect, the correlation coefficient test  $r = 0.403$  is included in the moderate category, the R Square value = 16.2% and the t test obtained a significance value of  $0.000 < 0.05$  and the t count value of  $3.910 > t_{table} 1.990$ . So it can be concluded that the competency variable has an effect on employee performance. The work discipline variable has a simple linear regression equation  $Y = 24.352 + 0.400X_2$ , meaning it has a positive effect, the correlation coefficient test  $r = 0.441$  is included in the moderate category, the R Square value = 19.5%, the t test obtained a significance value of  $0.000 < 0.05$  and the t count value of  $4.373 < t_{table} 1.990$ . So it can be concluded that the work discipline variable has an effect on employee performance. The results of the f test of the competency and work discipline variables have a multiple linear regression equation  $Y = 15.871 + 0.268X_1 + 0.339X_2 + e$ , meaning it has a positive effect, the correlation coefficient test  $r = 0.544$  is included in the moderate category, the R Square value = 29.6% and obtained  $f_{count} > f_{table} 18.736 > 3.112$  and significance is less than 5% ( $0.000 < 0.05$ ). This means that together the independent variables consisting of competency and work discipline variables have an effect on employee performance.

**Keywords:** competence, work discipline, employee performance

## **PENDAHULUAN**

Diera globalisasi dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang di miliki. Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan bisa tercapai apabila adanya kerja sama yang baik antara Karyawan dengan perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan itu adalah manajemen sumber daya manusia yang baik.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan keluaran yang optimal.

Menurut (Robbins, 2021:9) bahwa Kinerja Karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau Karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang Karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan terdapat permasalahan mengenai Data Kinerja Karyawan PT Artsys Integrasi Solusindo Tahun 2024, dapat dilihat hasil sebagai berikut :

**Tabel 1 Data Kinerja PT. Artsys Integrasi Solusindo**

No	Aktivitas	Target (Bulan)	Realisasi (Bulanan)	Gap (Bulanan)
1	Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem	Setiap bulan	2 bulan sekali	1 bulan
2	Riset dan Implementasi Teknologi Baru	4 bulan	5 bulan	1 bulan
3	Manajemen Proyek dan Evaluasi Kinerja	Setiap bulan	2 bulan sekali	1 bulan
4	Monitoring dan Debugging Aplikasi	Setiap bulan	1.5 bulan sekali	0.5 bulan
5	Melakukan Training Karyawan	Setiap bulan	2 bulan sekali	1 bulan

Berdasarkan Pengembangan dan pemeliharaan sistem, yang seharusnya dilakukan setiap bulan, mengalami keterlambatan sehingga baru terealisasi setiap 2

bulan sekali. Hal yang sama terjadi pada manajemen proyek dan evaluasi kinerja, serta training karyawan, yang idealnya dilakukan setiap bulan tetapi dalam realisasinya memakan waktu 2 bulan sekali.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020 : 9) Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh Karyawan tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut (Robbins, 2021:9) bahwa Kinerja Karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau Karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang Karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Syafitri (2020: 98) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap ketataan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2016:2) mengemukakan metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan suatu penelitian hendaknya menentukan terlebih dahulu metode penelitian

yang sesuai dengan penelitian yang diteliti. Penelitian yang dilakukan untuk skripsi ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2016:36) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini, dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala

Sedangkan Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016:7) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependent yang akan diteliti. Menurut Sekaran (2016:103) dengan penelitian asosiatif dapat diketahui hubungan antar variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variable independent dengan variable independent.

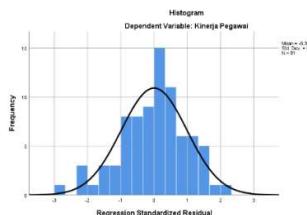
Menurut Sugiyono (2019:65). Penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X ( Variabel Bebas ) yang terdiri dari Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (Variabel Terikat ), baik secara parsial maupun Simultan.

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:39) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **a. Metode Histogram**

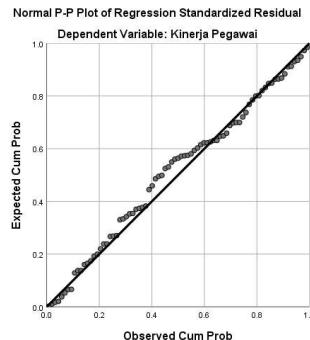


**Gambar 1 Histogram**

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS hasil penelitian uji normalitas menggunakan metode grafik histogram diatas, tampak bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan dan ke kiri, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Metode Grafik P-Plot



**Gambar 2 P-Plot**

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS hasil penelitian uji normalitas menggunakan metode grafik P-Plot diatas, bahwa residual terdistribusi secara normal pada grafik normal probability plots titik-titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

**Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.75832909
Most Extreme Differences	
Absolute	.081
Positive	.039
Negative	-.081
Test Statistic	.081
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.

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS hasil penelitian uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Test diatas Asymp. Sig (2-tailed) dapat dilihat yaitu sebesar  $0,200 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya data berdistribusi normal. Maka  $H_0$  diterima, Artinya data tersebut berdistribusi Normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics			
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	15.871	4.243		3.741	0.000		
Kompetensi : X1	.268	.080	.325	3.345	0.001	.957	1.045
Disiplin Kerja : X2	.339	.088	.374	3.850	0.000	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas pada uji multikolinearitas dapat diketahui nilai tolerance untuk variabel Kompetensi (X1) yaitu sebesar  $0,957 > 0,10$  sementara nilai VIF sebesar  $1,045 < 10$ , selanjutnya nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar  $0,957 > 0,10$  sementara nilai VIF sebesar  $1,045 < 10$ . Maka sesuai hasil uji multikolinearitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi syarat dan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

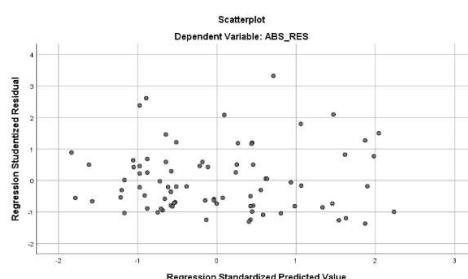
**Tabel 5 Hasil Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1(Constant)	4.287	2.612		1.642	.105
Kompetensi : X1	.011	.049	.025	.215	.830
Disiplin Kerja : X2	-.045	.054	-.097	-.839	.404

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser di dapatkan nilai signifikansi (Sig.) variabel Kompetensi (X1) sebesar  $0,830 > 0,05$  dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar  $0,404 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Uji heteroskedastisitas yang kedua menggunakan metode grafik Scatterplots. Berdasarkan perhitungan hasil dari Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplots**

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan gambar di atas, diketahui jika data menyebar secara merata baik pada ruang positif maupun pada ruang negative. Maka dapat disimpulkan jika data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi Heteroskedastisitas. Sehingga model regresi ini layak dipakai.

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	15.871	4.243	3.741	.000
	Kompetensi : X1	.268	.080	.325	.001
	Disiplin Kerja : X2	.339	.088	.374	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024.

- Nilai konstanta sebesar 15.871 diartikan bahwa, jika variabel Kompetensi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan. Maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 15.871.
- Nilai Kompetensi (X1) sebesar 0,268 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,268.
- Nilai Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,339 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,339.

**Tabel 7 Hasil Koefisiensi Korelasi Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 <sup>a</sup>	.296	.278	3.80621

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja : X2, Kompetensi : X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan pada Variabel Kompetensi (XI) dan variabel Disiplin Kerja (X2) nilai R 0,544 artinya berkorelasi sedang antara variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

**Tabel 8 Hasil Koefisiensi Determinasi secara Simultan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

**Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Pt Artsys Integrasi Solusindo Di Jakarta Barat**

1	.544 <sup>a</sup>	.296	.278	3.80621
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja : X2, Kompetensi : X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat nilai R Square sebesar 0,296 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di pengaruhi oleh variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 29,6% dan sisanya sebesar 70,4% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti.

**Tabel 9 Hasil Uji t Secara Parsial Pengaruh  
Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	26.551	3.479		7.631	.000
Kompetensi : X1	.332	.085		.403	3.910 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $3.910 > t_{tabel} 1.990$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis HO ditolak dan ( $H^1$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel variabel Kompetensi (X1) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 10 Hasil Uji t Secara Parsial Pengaruh  
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	24.352	3.615		6.737	.000
Disiplin Kerja : X2	.400	.092		.441	4.373 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.34 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$  dan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $4.373 < t_{tabel} 1.990$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis HO ditolak dan ( $H^2$ ) diterima. Sehingga variabel dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 11 Hasil Uji f Secara Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap  
Kinerja Karyawan (Y)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>		F	Sig.
	Sum of Squares	df		
1 Regression	474.886	2	237.443	18.736 .000 <sup>b</sup>
Residual	1130.003	78	14.487	
Total	1604.889	80		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja : X2, Kompetensi : X1

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Dari hasil perhitungan di peroleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18.736 dan sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,112 signifikansi sebesar 0.000. Jadi  $f_{hitung} > f_{tabel}$   $18.736 > 3,112$  dan signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### **Pembahasan Penelitian**

#### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dimana persamaan regresi linier sederhana  $26,551 + 0,332 \times X1$  artinya berpengaruh positif, uji Koefisiensi Korelasi sebesar R 0,403 termasuk kategori Sedang, koefisiensi determinasi sebesar 16,2 % dan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $3.910 > t_{tabel}$  1.990. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap dan perilaku profesional Karyawan, memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, efisien, dan berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan hasil yang dicapai oleh perusahaan.

Peningkatan kompetensi, seperti melalui program pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan pengetahuan di bidang yang relevan, terbukti dapat memperbaiki kemampuan Karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada strategi pengembangan kompetensi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan dalam industri. Dengan demikian, pengelolaan kompetensi yang tepat tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan dan

keberhasilan jangka panjang PT Artsys Integrasi Solusindo di Jakarta Barat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Franycia Maria Pangkey, Lalu M. Furkan dan Lalu Edy Herman.(2019) dan Debora H. Situmorang dan Veta Lidya Delimah Pasaribu (2024) mendapatkan hasil yang dimana Kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dimana persamaan regresi linier sederhana  $24.352 + 0,400 X_2$  artinya berpengaruh positif, uji Koefisiensi Korelasi sebesar R 0,441 termasuk kategori Sedang, koefisien determinasi sebar 19,5% dan sisanya sebesar 80,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain , uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $4.373 < t_{tabel} 1.990$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga variabel Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, yang mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki dampak yang sangat penting terhadap kualitas dan produktivitas kerja Karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih terorganisir, dapat mengelola waktu dengan baik, serta berkomitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.

Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan tingkat profesionalisme yang tinggi, yang berkontribusi pada suasana kerja yang lebih efisien dan harmonis. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dan bekerja secara maksimal, tanpa banyak mengalami penundaan atau kesalahan. Dengan demikian, PT Artsys Integrasi Solusindo perlu memastikan bahwa budaya disiplin kerja diterapkan dengan baik melalui berbagai inisiatif, seperti pengawasan yang tepat, pemberian penghargaan bagi Karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi, serta pelatihan untuk meningkatkan kesadaran pentingnya disiplin. Peningkatan disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan dan memperkuat posisi kompetitif di pasar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia dan Felicia Abednego (2023) dan M. Arief Algiffary, Zakaria Wahab, Muchsin Saggaff Shihab dan Marlina Widiyantid (2020) mendapatkan hasil yang dimana Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh teradap Kinerja Karyawan.

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan, dimana persamaan regresi linier sederhana  $15.871 + 0,268 X_1 + 0,339 X_2 + e$  artinya berpengaruh positif, uji Koefisiensi Korelasi sebesar R 0,544 termasuk kategori sedang, koefisiensi determinasi sebesar 32,7% dan sisanya sebesar 67,3% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dan di peroleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$   $18.736 > 3,112$  dan signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$  ). Artinya bahwa secara bersama -sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh Karyawan, yang mencakup pengetahuan teknis, keterampilan, dan sikap profesional, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, membuat keputusan yang tepat, dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Dengan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, Karyawan dapat berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan juga memiliki dampak besar terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik lebih terorganisir, dapat mengelola waktu dengan efektif, dan bekerja dengan fokus untuk mencapai target yang ditetapkan. Disiplin yang tinggi mengurangi potensi penundaan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih proaktif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat waktu dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Kombinasi dari kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang lebih optimal, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia dan Felicia Abednego (2023) dan M. Arief Algiffary, Zakaria Wahab, Muchsin Saggaff Shihab dan Marlina Widiyantid (2020) mendapatkan hasil yang dimana Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh teradap Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Penutup**

1. Hasil Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dimana persamaan regresi linier sederhana  $26,551 + 0,332 X_1$  artinya berpengaruh positif, uji Koefisiensi Korelasi sebesar R 0,403 termasuk kategori Sedang, koefisiensi determinasi sebesar 16,2 % dan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $3.910 > ttabel 1.990$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis HO ditolak dan H1 diterima. Sehingga variabel Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dimana persamaan regresi linier sederhana  $24.352 + 0,400 X_2$  artinya berpengaruh positif, uji Koefisiensi Korelasi sebesar R 0,441 termasuk kategori Sedang, koefisien determinasi sebar 19,5% dan sisanya sebesar 80,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain , uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $4.373 < ttabel 1.990$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis HO ditolak dan H2 diterima. Sehingga variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan..
3. Hasil Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan, dimana persamaan regresi linier sederhana  $15.871 + 0,268 X_1 + 0,339 X_2 + e$  artinya berpengaruh positif, uji Koefisiensi Korelasi sebesar R 0,544 termasuk kategori sedang, koefisiensi determinasi sebesar 32,7% dan sisanya sebesar 67,3% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dan di peroleh fhitung  $> ftabel 18.736 > 3,112$  dan

signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$  ). Artinya bahwa secara bersama - sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### Saran

1. Variabel Kompetensi (X1) yang harus ditingkatkan adalah pada instrument dengan pernyataan yang mempunyai nilai terkecil yaitu dengan rata-rata skor 3,93 pada instrumen nomor 1 (a) mengenai pernyataan “Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan lebih lanjut dari atasan” maka dapat disarankan untuk mengadakan pelatihan atau workshop yang berfokus pada pengembangan keterampilan inisiatif, sehingga karyawan dapat lebih percaya diri dalam mengambil langkah proaktif. Selain itu, program mentoring juga dapat diterapkan, di mana individu yang lebih berpengalaman memberikan panduan langsung mengenai cara bertindak inisiatif dalam pekerjaan. Kebijakan pemberdayaan karyawan yang mendukung pengambilan keputusan mandiri juga penting untuk diterapkan, guna mendorong karyawan agar tidak bergantung sepenuhnya pada arahan atasan. Pemberian tugas yang mendorong karyawan untuk menemukan solusi kreatif dan bertanggung jawab atas hasilnya juga dapat membantu mereka terbiasa bertindak proaktif. Di samping itu, pemberian umpan balik positif secara teratur terkait tindakan inisiatif yang telah dilakukan akan memotivasi karyawan untuk terus berkembang. Terakhir, penetapan tujuan yang jelas dan terukur akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk berinisiatif dalam mencapai target yang ditetapkan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) yang harus ditingkatkan adalah pada instrument dengan pernyataan yang mempunyai nilai terkecil yaitu dengan rata-rata skor 3,52 pada instrumen nomor 2 (a) mengenai pernyataan “Saya selalu mematuhi prosedur dan standar yang berlaku dalam pekerjaan saya.” Maka dapat disarankan agar perusahaan mengadakan pelatihan dan sosialisasi terkait pentingnya pemahaman dan penerapan prosedur kerja yang tepat. Selain itu, perusahaan juga dapat memperkenalkan sistem pengawasan yang lebih efektif dan memberikan penghargaan bagi Karyawan yang consistently mematuhi standar operasional. Dengan demikian, diharapkan Karyawan dapat lebih disiplin dalam menjalankan prosedur dan standar yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan

produktivitas mereka.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang harus ditingkatkan adalah pada instrument dengan pernyataan yang mempunyai nilai terkecil yaitu dengan rata-rata skor 3,72 pada instrumen nomor 4 (b) mengenai pernyataan “Saya mengutamakan solusi yang efektif dalam menyelesaikan setiap masalah pekerjaan”. Maka dapat disarankan agar perusahaan menyediakan pelatihan atau workshop yang fokus pada pengembangan keterampilan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif. Selain itu, perusahaan juga bisa mendorong Karyawan untuk lebih proaktif dalam mencari solusi kreatif dan aplikatif, serta memberikan ruang untuk berbagi pengalaman antar rekan kerja agar tercipta pendekatan yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Dengan peningkatan di area ini, diharapkan kinerja Karyawan dapat lebih optimal dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data agar penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Selain itu, penelitian berikutnya juga sebaiknya ditunjang dengan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam bidang sarana prasarana pendidikan dan efektivitas proses pembelajaran untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7 (3).
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Deepublish.
- Aksara.Nawawi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian. Mitra Wacana Media.
- Arifah, U. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja

- terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Budiyanto, E., & Mochklas, D. M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja (Pendekatan riset). Banten: CV. AA. Rizky.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3 (2), 407–412.
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Jurnal Mirai Management, 7(1), 437–444.
- Dewi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ernawati, I. (2016). Pengaruh layanan informasi dan bimbingan pribadi terhadap kedisiplinan siswa kelas XII MA Cokroaminoto Wanadadi Banjarnegara tahun ajaran 2014/2015. GCOUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 1(1), 115–127.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ipteks, 3(2), 176–185.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulida, H., & Pratama, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14915–14930. <https://doi.org/10.1234/jpt.v7i2.14915>.
- Mulyana. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

- pada Kantor PT. Perkebunan. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nurhayati, E. C., Vahlefi, A. Z. R., & Efendi, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 2(5), 64–69.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 111–118.
- Panjaitan, S., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh self-efficacy, dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 189–196.
- Panuluh, T. B. D. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Bandung. 6(3), 6093–6100.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Siregar, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, kuisioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yaya Ruyatnasih, S. E., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. Absolute Media.