



Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Zona Promosindo Di Kota Tangerang Selatan

¹Ferdinand Alrasyid , ²Sigit Purnomo

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: 1ferdinandalrasyid11@gmail.com , 2dosen02152@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the competence and work discipline on employee performance at CV Zona Promosindo in South Tangerang City. The method used is a quantitative method. This data collection technique is carried out by taking objects from a sample called sampling or respondents, the sampling method uses a saturated sample technique. The research sample is 63 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. From the results of this study it can be concluded that competence has a positive and significant influence on employee performance with a calculated $t_{value} > t_{table}$ or $(6.247 > 2.000)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[Ho]_1$ is rejected and H_1 is accepted. Work Discipline has a positive and significant influence on employee performance with a calculated $t_{value} > t_{table}$ or $(4.602 > 2.000)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[Ho]_2$ is rejected and H_2 is accepted. Competence and work discipline have a positive and significant influence on employee performance with a calculated $F_{value} > F_{table}$ or $(27.060 > 3.150)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[Ho]_3$ is rejected and H_3 is accepted. Competence and work discipline on employee performance have a regression effect $Y = 13.695 + 0.395 X_1 + 0.253 X_2 + \alpha$. The results of the R-square value (coefficient of determination) of 0.474, it can be concluded that the variables of competence (X_1) and work discipline (X_2) together have a contribution to the influence of the employee performance variable (Y) of 47.4%, while the remaining 52.6% is influenced by other factors or variables not studied.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Zona Promosindo Di Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampe jenuh. Sampel penelitian adalah 63 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,247 > 2,000)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka Ho_1 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,602 > 2,000)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka Ho_2 ditolak dan H_2 diterima. Kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(27,060 > 3,150)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka Ho_3 ditolak dan H_3 diterima. Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 13,695 + 0,395 X_1 + 0,253 X_2 + \alpha$. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,474, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47,4%, sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, juga disebut sebagai pengembangan SDM, menangani perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaannya, perekrutan termasuk seleksi, pelatihan, dan pengembangan karir pegawai, dan pengambilan tindakan untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan efisiensi pegawai dan memperlakukan pegawai sebagai sumber daya yang berharga bagi perusahaan. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan, meningkatkan kepuasan pegawai, dan meningkatkan kemajuan personal.

Selain itu, penerapan teknologi dan otomasi di berbagai sektor menimbulkan tantangan baru bagi karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan. Mereka tidak hanya dituntut untuk bekerja keras, tetapi juga bekerja cerdas dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Ketepatan waktu, kemampuan beradaptasi, kreativitas, serta kolaborasi tim menjadi faktor penting agar perusahaan dapat menjaga keunggulan kompetitifnya. Dengan demikian, persaingan bisnis saat ini tidak hanya menguji kekuatan modal dan strategi perusahaan, tetapi juga kualitas kinerja setiap karyawan sebagai motor penggerak utama keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi.

Kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam aspek pertumbuhan, profitabilitas, maupun daya saing. Karyawan merupakan motor penggerak utama yang menjalankan seluruh proses operasional, mulai dari perencanaan, produksi, pelayanan, hingga pengambilan keputusan strategis. Ketika karyawan mampu bekerja dengan produktivitas tinggi, hasil kerja yang berkualitas, dan disiplin yang konsisten, perusahaan akan lebih mudah mencapai target pertumbuhan yang telah ditetapkan. Pertumbuhan ini dapat berupa peningkatan kapasitas produksi, ekspansi pasar, maupun pengembangan produk dan layanan baru yang relevan dengan kebutuhan konsumen.

Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada profitabilitas perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan secara efisien dapat menekan biaya operasional, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan output, sehingga menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Tingkat profitabilitas yang baik pada akhirnya menjadi modal penting untuk investasi kembali, pengembangan inovasi, dan peningkatan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Tidak hanya itu, kualitas kinerja karyawan juga menentukan daya saing perusahaan di pasar. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkinerja tinggi mampu memberikan pelayanan lebih baik, menjaga kepercayaan pelanggan, dan menciptakan nilai tambah yang sulit ditiru oleh pesaing. Dengan demikian, kinerja karyawan bukan hanya faktor internal, tetapi menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan eksistensi dan memenangkan persaingan bisnis jangka panjang.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan CV Zona Promosindo Tangerang Selatan

No	Aspek	Target	Pencapaian Tahun 2023-2025												Rata-Rata
			%	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	
1.	Kuantitas	100	87	80	81	79	83	82	80	87	86	85	82	80	82
		Pencapaian (%) di 2023												84	
		100	79	82	80	86	88	92	91	79	80	87	84	80	84
		Pencapaian (%) di 2024												82	
		100	80	84	80	83	89	85	90	83	79	75	78	82	82
2	Kualitas	100	89	84	90	95	91	89	87	89	80	83	87	79	86
		Pencapaian (%) di 2023												79	
		100	81	80	78	77	75	80	76	77	82	81	85	88	80
		Pencapaian (%) di 2024												82	
		100	78	80	81	82	86	89	76	77	85	91	90	79	84
3	Ketepatan Waktu	100	89	80	81	83	85	88	90	81	79	83	85	88	84
		Pencapaian (%) di 2023												83	
		100	80	89	87	85	89	83	84	86	81	80	79	77	83
		Pencapaian (%) di 2024												81	
		100	80	84	82	79	77	88	76	80	81	82	83	80	81
4	Kreativitas	100	89	81	84	86	88	83	82	79	80	81	80	81	82
		Pencapaian (%) di 2023												83	
		100	81	80	83	82	84	85	89	88	79	81	85	90	86
		Pencapaian (%) di 2024												86	
		100	90	91	89	89	87	85	86	81	84	83	85	82	84
5	Kerjasama	100	80	84	86	88	83	90	85	86	81	82	85	83	84
		Pencapaian (%) di 2023												84	
		100	81	80	85	86	79	90	89	90	85	86	81	80	84
		Pencapaian (%) di 2024												80	
		100	80	80	79	81	78	77	75	90	76	81	82	85	80
		100	79	78	77	80	89	83	85	88	86	80	89	91	83

Sumber : CV Zona Promosindo 2026

Berdasarkan Berdasarkan data pencapaian kinerja tahun 2023–2025, seluruh aspek belum mencapai target 100%, namun menunjukkan tren yang relatif stabil dan cenderung meningkat, terutama pada tahun 2025. Aspek Kuantitas mengalami fluktuasi, dengan penurunan di 2024 dan peningkatan lebih konsisten di 2025. Kualitas menunjukkan perbaikan signifikan pada 2024 dan tetap baik di 2025. Ketepatan Waktu cukup stabil dengan peningkatan di akhir 2025. Kreativitas tergolong baik dan konsisten, khususnya pada 2024. Kerjasama menunjukkan performa tinggi dan kembali meningkat pada 2025.

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Menurut Kurniasih (2017:25) Kompetensi guru diartikan sebagai hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalnya. Pengertian kompetensi itu sendiri adalah kemampuan atau kecakapan.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2023:289) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020:15), "kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Menurut Sugiyono (2017 : 7) Metode kuantitatif adalah : "Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pasitivistik karena berlandasan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scintific karena telah memunuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitaif karena data dan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik." Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu "Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih".

Berdasarkan uraian di atas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menghubungkan kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisi asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93570468
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.078
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

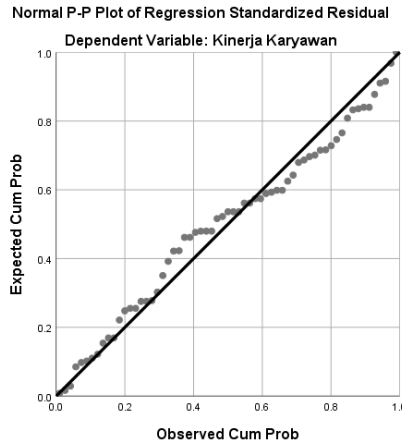
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: data spss 25, 2025

Hasil pada tabel di atas, nilai normalitas yang diperoleh dengan Uji Kolomogorov-Smirnov adalah $\alpha = 0,200$, dimana nilai ini lebih besar dari nilai $0,050$. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.



Gambar 1. Hasil Uji Grafik P-Plot

Gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-Plot, dimana kekambuhan memenuhi anggapan kewajaran jika fokus informasi tersebar di sekitar garis miring dan mengikuti pola garis diagonal dari sudut ke sudut. Selain itu, pada diagram histogram, pola distribusi yang simetris mengindikasikan distribusi normal.

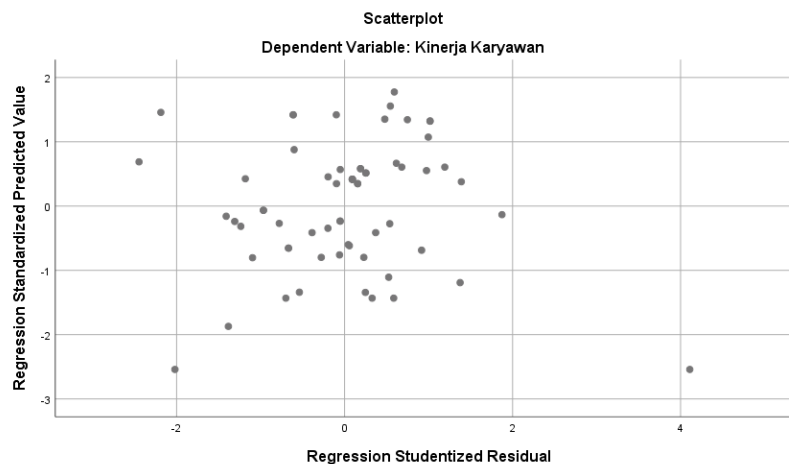
Tabel 3. Uji Multikoleniaritas Dengan Variabel Dependen Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.852	1.173
Disiplin Kerja	.852	1.173

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Sumber: data spss 25, 2025)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan hasil uji multikoleniaritas dari variabel kompetensi mempunyai nilai *tolerance* $0,852 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,173 < 10,00$ dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* $0,852 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,173 > 0,10$ dengan nilai VIF $3,744 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.



Gambar 2. Grafik Uji Glejser

Dari hasil pengujian yang tergambar pada Gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.695	3.408		4.018	.000
Kompetensi	.395	.080	.504	4.971	.000
Disiplin Kerja	.253	.082	.314	3.097	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

- 1) Nilai tetap sebesar 13,695 diartikan bahwa jika variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 13,695 satuan.
- 2) Nilai 0,395 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada kompetensi maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian kompetensi pada kinerja karyawan sebesar 0,395 satuan.
- 3) Nilai 0,253 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada disiplin kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,253 satuan.

Tabel 5. Hasil Uji t Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.735	2.985		6.611	.000
Kompetensi	.490	.078	.625	6.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,247 > 2,000)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22.587	3.418			6.607	.000
Disiplin Kerja	.409	.089	.508		4.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (4,602 > 2,000) hal ini diperkuat dengan nilai Sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{a2} ditolak dan H_{a2} diterima.

Tabel 7. Uji Hipotensis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	866.237	2	433.119	27.060	.000 ^b
	Residual	960.366	60	16.006		
	Total	1826.603	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (27,060 > 3,150), hal ini juga diperkuat dengan Sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{a3} ditolak dan H_{a3} diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,735 + 0,490 X_1$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 19,735 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompetensi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 19,735. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,490 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,490 satuan. Nilai korelasi variabel kompetensi sebesar 0,625 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,390, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39% sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,247 > 2,000) hal ini diperkuat dengan nilai Sig. (0,000 < 0,05). Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Zona Promosindo Di Kota Tangerang Selatan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian ANALISA PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MORANTHL INDONESIA GEMILANG Jurnal Inovasi P-ISSN 2356-2005 E-ISSN 2598-4950 JURNAL ILMIAH ILMU MANAJEMEN ANALISA, yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERT LIGHTING ASIA JAKARTA SELATAN JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA Vol : 2 No: 2, Februari 2025 E-ISSN : 3047-7824, yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 22,587 + 0,409 X_2$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 22,587 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 22,587. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,409 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,508 masuk dalam interpretasi 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,258, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,8%, sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,602 > 2,000) hal ini diperkuat dengan Sig (0,000 < 0,05), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Zona Promosindo Di Kota Tangerang Selatan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian ANALISA PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MORANTHL INDONESIA GEMILANG Jurnal Inovasi P-ISSN 2356-2005 E-ISSN 2598-4950 JURNAL ILMIAH ILMU MANAJEMEN ANALISA, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERT LIGHTING ASIA JAKARTA SELATAN JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA Vol : 2 No: 2, Februari 2025 E-ISSN : 3047-7824, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 13,695 + 0,395 X_1 + 0,253 X_2 + \alpha$. Yang artinya nilai konstanta sebesar 13,695 diartikan bahwa jika variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,695 satuan. Nilai 0,395 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompetensi (X_1), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel kompetensi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,395 satuan. Nilai 0,253 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,253 satuan. Nilai korelasi variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 0,689 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan kompetensi

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh *nilai R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,474, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47,4%, sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($4,602 > 2,000$), hal ini diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Zona Promosindo Di Kota Tangerang Selatan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian ANALISA PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MORANTHL INDONESIA GEMILANG Jurnal Inovasi P-ISSN 2356-2005 E-ISSN 2598-4950 JURNAL ILMIAH ILMU MANAJEMEN ANALISA, yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERT LIGHTING ASIA JAKARTA SELATAN JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA Vol : 2 No: 2, Februari 2025 E-ISSN : 3047-7824, yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,735 + 0,490 X_1$. Nilai korelasi variabel kompetensi sebesar 0,625 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh *nilai R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,390. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,247 > 2,000$) hal ini diperkuat dengan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier $Y = 22,587 + 0,409 X_2$. Nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,508 masuk dalam interpretasi 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi diperoleh *nilai R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,258, Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,602 > 2,000$) hal ini diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,695 + 0,395 X_1 + 0,253 X_2 + \alpha$. Nilai korelasi variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 0,689 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh *nilai R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,474, Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($27,060 > 3,150$) hal ini diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$).

Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kompetensi (X1) diperoleh pernyataan dengan skor terendah yaitu pada nomor kesepuluh “Saya menerima masukan dan kritik dengan sikap terbuka untuk memperbaiki diri” dengan rata-rata 3,24, oleh sebab itu, peneliti menyarankan CV Zona Promosindo Di Kota Tangerang Selatan agar

- Perusahaan perlu mendorong budaya komunikasi yang lebih terbuka agar karyawan merasa nyaman dalam menerima masukan dan kritik. Diperlukan pelatihan atau arahan tentang cara mengelola feedback secara positif sehingga karyawan mampu menjadikannya sebagai alat untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh pernyataan dengan skor terendah yaitu pada nomor kelima “Saya menjalankan instruksi atasan dengan baik dan tepat waktu” dengan rata-rata 3,24, oleh sebab itu, peneliti menyarankan CV Zona Promosindo Di Kota Tangerang Selatan agar Perusahaan perlu memberikan arahan yang jelas dan memastikan komunikasi instruksi berjalan efektif agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, pendampingan dan monitoring ringan dapat membantu meningkatkan konsistensi karyawan dalam mengikuti instruksi atasan
 3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh pernyataan dengan skor terendah yaitu pada nomor kesepuluh “Saya bersedia membantu rekan kerja ketika dibutuhkan” dengan rata-rata 3,22. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan CV Zona Promosindo Di Kota Tangerang Selatan agar meningkatkan kerja sama tim melalui kegiatan team building, komunikasi yang lebih intensif, serta penanaman budaya saling membantu agar karyawan lebih terbiasa mendukung rekan kerja ketika dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aditama, T. Y. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Algifari. (2019). *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*. BPFE.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Cushway, B. (2017). *Human resource management*. PT Elex Media Komputindo.
- Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Edison, E., Yohny, A., et al. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Fatimah. (2021). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. BP UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. BP UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indriani, et al. (2023). *Manajemen SDM*. Prenadamedia Group.
- Kurniasih, I. (2017). *Manajemen kinerja*. Andi Offset.
- Malhotra, N. K. (2016). *Marketing research: An applied orientation*. Pearson Education.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Moudina. (2022). *Manajemen SDM*. Prenadamedia Group.

- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis korelasi, regresi, dan jalur*. Pustaka Setia.
- Permadani. (2021). *Analisis kinerja pegawai*. Jurnal Administrasi, 9(4), 459–466.
- Pratama, R. (2020). *Manajemen organisasi*. Prenadamedia Group.
- Priyastama, R. (2017). *SPSS untuk penelitian*. Start Up.
- Rismawati. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai statistik dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Sastrohadiwiryono, S. (2023). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sembiring, M. (2020). *Manajemen kinerja*. Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tua, E. H. (2020). *Manajemen SDM*. Gramedia.
- Warella, Y. (2021). *Manajemen kinerja organisasi*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Zebua, Y. (2021). *Manajemen organisasi*. USU Press.

Jurnal

- Afifah, Z. N., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Perpajakan*, 1(3), 290–305.
- Aslam, T. S., & Rovita, A. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), (2348-2374).
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), (16-26).
- Fitriani, D., & Azwina, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada PT Fosta Unggul Perdana di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 144–156.
- Fitriani, D., & Purnomo, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 1(1), (669-680).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), (337-345)
- Latief, A., Rahman, B., & Putri, C. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(3), 339–345.
- Mangkuluhur, B., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT John Crane Indonesia Jakarta Selatan. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), (6973-6983).
- Nurjaya, N., Ahmad, R., & Sari, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 12(3), 335–342.

- Sadewa, P., Damayanti, R., & Sopiya, M. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Pamulang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), (1025-1034).
- Suhendar, & Akbar, I. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's Pondok Aren Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1100–1111.
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 770–778.