



**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BERT LIGHTING ASIA
JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BERT LIGHTING ASIA
SOUTH JAKARTA***

Tasyrikhuna Shasta Aslam^{1*}, Angga Rovita²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : tasyrikhunasa18@gmail.com^{1*}, dosen01667@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 03-02-2025
Revised : 05-02-2025
Accepted : 07-02-2025
Published : 10-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of competency and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. This research was conducted using quantitative research methods involving employees as samples. The sample used was a saturated sample with a total sample of 60 people. Also, this research uses various research tests, namely validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, regression coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. The research results obtained the multiple regression equation $Y = 11.184 + 0.263X_1 + 0.483X_2 + 4.700$. The regression coefficient value on the performance variable is 11.184, concluding that if competence (X_1) and work discipline (X_2) remain (no change) then the performance consistency value (Y) is 11.184. The t test results for Competency on Performance were $2.777 > 2.002$ with sig. $0.007 > 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, so that partially there is a positive and significant influence of competence on employee performance. Meanwhile, Work Discipline on Performance is $5.432 > 2.002$ with sig. $0.000 < 0.05$. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected so that partially there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance. And the results of the statistical calculation of the f test for Competency and Work Discipline on Performance are $19.751 > 3.160$ using a significant limit of 0.05, so the significant value is sig. $0.000 < 0.05$. This means that the hypothesis states that the simultaneous variables of competence and work discipline have an influence on employee performance

Keywords: *Competence, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para karyawan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 60 orang. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien



determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 11,184 + 0,263X_1 + 0,483X_2 + 4,700$. Nilai koefisien regresi pada variabel kinerja sebesar 11,184 menyimpulkan bahwa jika kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 11,184. Hasil uji t untuk Kompetensi terhadap Kinerja sebesar $2,777 > 2,002$ dengan sig. $0,007 > 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar $5,432 > 2,002$ dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil perhitungan statistik uji f Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja yaitu sebesar $19,751 > 3,160$ dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel kompetensi, disiplin kerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil wawancara penulis di PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan pencapaian target kerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, apalagi semenjak adanya covid 19 pencapaian target kinerja karyawan menurun, hal ini dibuktikan dengan data kinerja karyawan yang penulis dapatkan ketika melakukan observasi di PT Bert Lighting Jakarta Selatan

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan Tahun 2021 – 2023

No.	Penilaian Kinerja	Target (%)	2021	2022	2023
			Rata-Rata	Rata-Rata	Rata-Rata
1.	Kualitas	100	87	90	87
2.	Kuantitas Kerja	100	88	85	90
3.	Waktu	100	86	88	88
4.	Kerjasama antar Karyawan	100	90	90	86
5.	Penekanan Biaya	100	84	85	86
6.	Pengawasan	100	87	90	87

Sumber : PT Bert Lighting Asia 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan Data Kinerja di PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan pada tahun 2021-2023 mengalami peningkatan dan penurunan dalam berbagai aspek yang menyebabkan perusahaan belum mencapai target yang telah ditentukan. Untuk aspek kualitas kerja pada tahun 2021 sebanyak 87%, dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 3% yaitu 90%. Pada tahun 2023 indikator kualitas mengalami penurunan sebanyak 3% menjadi 87%, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Untuk aspek kuantitas kerja dari tahun 2021-2023 mengalami penurunan dan kenaikan dengan nilai terendah pada tahun 2022 hal ini dikarenakan adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan turunnya pemesanan proyek yang mengakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan. Pada aspek ketepatan waktu pada tahun 2021-2023 mengalami kenaikan akan tetapi masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan dimana seharusnya masuk kerja jam 6 pagi masih banyak karyawan yang datang lebih dari jam 6 hal ini yang menyebabkan aspek ketepatan waktu masih belum mencapai target yang



diinginkan perusahaan. Untuk aspek kerjasama antar karyawan pada tahun 2021-2023 mengalami penurunan yang mengakibatkan tidak tercapainya target. Selanjutnya untuk aspek penekanan biaya pada tahun 2021-2023 belum mencapai target, hal ini dikarenakan adanya pengurangan biaya operasional khususnya untuk pelatihan karyawan akan tetapi startegi ini menyebabkan berkurangnya kualitas kerja karyawan. Yang terakhir untuk aspek pengawasan pada tahun 2021-2023 masih belum mencapai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan hal ini disebabkan kurangnya monitoring dari kantor pusat singapore untuk melakukan pengawasan secara berkala khususnya mengenai biaya operasional dan pengimplementasinya. Beberapa aspek di atas lah yang menyebabkan kinerja karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan belum maksimal. Selain tentunya dari aspek atau indikator di atas ada beberapa hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan.

Tabel 1.2 Data Pendidikan Terakhir Karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan

NO.	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR						TOTAL
		SMP	SMA/SMK	D3	S1	S2	S3	
1.	Hrd	-	-	-	2	1	-	3
2.	Marketing	-	2	3	-	-	-	5
3.	Finance	-	-	5	4	-	-	9
4.	Security	-	5	-	-	-	-	5
5.	Operasional	-	11	8	4	-	-	23
6.	Driver	-	10	-	-	-	-	10
7.	Ob	-	5	-	-	-	-	5
TOTAL								60

Sumber : Bag. SDM, PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan

Selain data pendidikan terakhir karyawan pada PT Bert Lighting Asia, berikut hasil data pra-survey yang dilakukan pada bulan Desember 2023

Tabel 1.3 Pra-Survey Kompetensi Karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan Tahun 2023

No	Pernyataan	Tahun 2023		
		Responden	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan pengetahuan formal yang cukup dari perusahaan dalam mendukung pekerjaan yang ditangani.	10	7	3
2	Karyawan dapat memahami pengetahuan yang didapatkan	10	4	6
3	Karyawan memiliki kemampuan mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang saya tangani.	10	3	7
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	10	4	6
5	Karyawan akan bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuat dalam melaksanakan pekerjaan.	10	5	5
6	Karyawan memiliki minat untuk melakukan pekerjaan dengan baik	10	4	6

Sumber: Data pra-survey PT Bert Lighting Asia Desember 2023



Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan Pra-survey Kompetensi karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan pada Desember 2023. Terdapat 10 responden dari tiap-tiap pernyataan, sehingga dapat dilihat bahwa dari hasil pra-survey tersebut karyawan yang mendapatkan pengetahuan formal yang cukup dari perusahaan dalam mendukung pekerjaan yang ditangani sebanyak 7 orang, Karyawan yang dapat memahami pengetahuan yang didapatkan sebanyak 4 orang, Karyawan yang memiliki kemampuan mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang saya tangani sebanyak 3 orang, Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan sebanyak 4 orang, Karyawan yang akan bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuat dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 5 orang, dan Karyawan memiliki minat untuk melakukan pekerjaan dengan baik sebanyak 4 orang. Pada point 3, karyawan yang mampu mencari solusi atas masalah yang timbul hanya 3 orang. Hal ini disebabkan kurangnya evaluasi dan diskusi antara karyawan dengan atasan yang mengakibatkan pernyataan karyawan memiliki kemampuan mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang saya tangani mendapatkan jawaban paling rendah. Hal ini perlu diberikan pengawasan lebih ketat karena dapat berdampak pada tinggi rendahnya kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tabel 1.4 Data Disiplin Kerja Karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Sanksi	Jumlah
			Terlambat	Tanpa Keterangan	Pulang Sebelum Waktunya		
2021	67	300	50	3	8	6	67
2022	65	300	57	4	3	1	65
2023	68	300	64	3	3	2	68
Jumlah			167	10	14	9	200

Sumber : PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan

Pada tabel 1.4 menunjukkan rekapitulasi absensi terhadap pelanggaran jam kerja karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan pada tahun 2021-2023. Masih banyak karyawan yang datang terlambat, dapat dilihat dari setiap tahunnya terdapat pelanggaran jam kerja. Masih ada beberapa karyawan yang sudah melakukan pelanggaran yang melewati batas sehingga diberikan sanksi. Pada tahun 2021 terdapat 6 karyawan yang mendapat sanksi, tahun 2022 terdapat 1 karyawan yang mendapat sanksi, tahun 2023 terdapat 2 karyawan yang mendapat sanksi.

Tabel 1.5 Pra-Survey Disiplin Kerja Karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan Tahun 2023

No	Pertanyaan	Tahun 2022		
		Responden	Ya	Tidak
1	Karyawan melanggar SOP perusahaan	10	6	4
2	Karyawan melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien	10	4	6
3	Karyawan melakukan tindakan korektif terkait dengan penerapan peraturan perusahaan	10	5	5
4	Karyawan telat masuk	10	6	4
5	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	10	7	3

Sumber: Data pra-survey PT Bert Lighting Asia Desember 2023



Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan Pra-survey disiplin kerja karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan. Terdapat 10 responden dari tiap-tiap pernyataan, sehingga dapat dilihat bahwa dari hasil pra-survey tersebut Karyawan yang melanggar SOP perusahaan sebanyak 6 orang, Karyawan yang melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sebanyak 4 orang, Karyawan yang melakukan tindakan korektif terkait dengan penerapan peraturan perusahaan sebanyak 5 orang, Karyawan yang telat masuk sebanyak orang, dan Karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sebanyak 7 orang. Hal ini perlu diberikan pengawasan yang lebih ketat karena dapat berdampak pada kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Selain itu hal ini juga dapat menyalahi aturan jam kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau realibel hanya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apa nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamat pada model regresi

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu



variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,502	0,254	Valid
2	0,517	0,254	Valid
3	0,467	0,254	Valid
4	0,465	0,254	Valid
5	0,574	0,254	Valid
6	0,509	0,254	Valid
7	0,724	0,254	Valid
8	0,770	0,254	Valid
9	0,580	0,254	Valid
10	0,439	0,254	Valid

Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 26 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,254 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,375	0,254	Valid
2	0,603	0,254	Valid
3	0,283	0,254	Valid
4	0,523	0,254	Valid
5	0,706	0,254	Valid
6	0,621	0,254	Valid
7	0,817	0,254	Valid
8	0,776	0,254	Valid
9	0,679	0,254	Valid
10	0,355	0,254	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2024

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 26 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,254 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,304	0,254	Valid
2	0,620	0,254	Valid
3	0,583	0,254	Valid
4	0,473	0,254	Valid
5	0,492	0,254	Valid
6	0,511	0,254	Valid
7	0,697	0,254	Valid
8	0,599	0,254	Valid
9	0,603	0,254	Valid
10	0,515	0,254	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2024

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 26 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,254 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas
Cronbach Alpha Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,750	10

Sumber : Olah Data Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kompetensi mempunyai koefisien alpha di atas yaitu $0,750 > 0,60$ sehingga dapat



dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*

Tabel 4.12
Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas
Cronbach Alpha Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	10

Sumber : Olah data peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Disiplin Kerja mempunyai koefisien alpha di atas yaitu $0,779 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*

Tabel 4.13
Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas
Cronbach Alpha Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,728	10

Sumber : Olah data peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien alpha di atas yaitu $0,728 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Tabel Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,94271277
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,067
Test Statistic		,074
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 : Olah data peneliti 2024



Hasil tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp, Sig.2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka nilai residual tersebut terdistribusi dengan normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,184	4,700		2,380	,021		
	KOMPETENSI	,263	,095	,283	2,777	,007	,995	1,005
	DISIPLIN KERJA	,483	,089	,554	5,432	,000	,995	1,005

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Olah Data Peneliti 2024

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas atau independent yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 yaitu 0,995 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua variabel bebas yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja mendapat nilai 1,005 yang artinya lebih kecil dari nilai ketetapan untuk VIF yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,600 ^a	,409	,389	2,99389	2,069

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

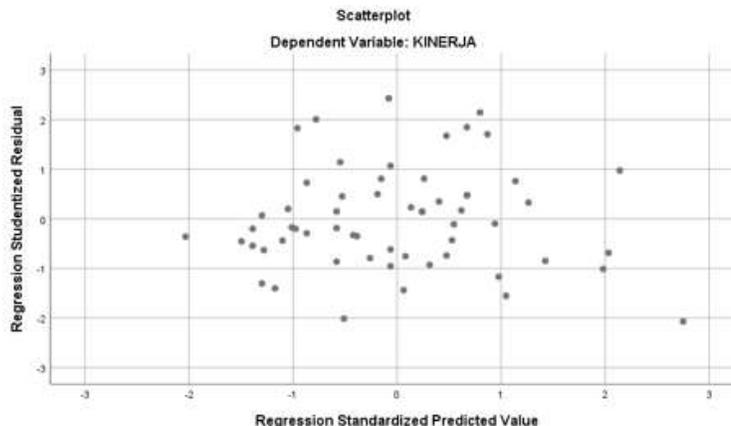
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data Peneliti 2024

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh hasil autokorelasi yaitu dimana nilai *Du* sebesar 1,6518, nilai *Dw* 2,069 dan nilai *4-Du* sebesar 2,3482. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $du < dw < 4-du$ yang artinya tidak terjadi gejala autokorelasi



d. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Olah data peneliti 2024

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot

Pada gambar diatas scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi ini layak dipakai untuk peneletian ini

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kompetensi (X1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,745	4,368		6,352	,000
KOMPETENSI	,299	,115	,322	2,588	,012

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Olah data peneliti 2024

Nilai konstanta sebesar 27,745 diartikan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) tidak ada maka telah terdapat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,745 point. Konstanta bernilai positif yang artinya mempunyai pengaruh yang positif

Nilai koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,299 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,299 kali



Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,448	3,496		5,849	,000
DISIPLIN KERJA	,500	,094	,574	5,338	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data peneliti 2024

Nilai konstanta sebesar 20,448 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,448 *point*. Konstanta bernilai positif yang artinya mempunyai pengaruh yang positif

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,500 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,500 kali

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,184	4,700		2,380	,021
KOMPETENSI	,263	,095	,283	2,777	,007
DISIPLIN KERJA	,483	,089	,554	5,432	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data peneliti 2024

Nilai Constant sebesar 5,600, artinya Kinerja Karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Kompetensi dan Disiplin Kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 5,600

Pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi adanya Kompetensi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,161

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Disiplin Kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,483

4. Uji Korelasi

Hasil pengujian berikut diketahui antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,322 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,200 – 0,399) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **rendah**.



Tabel 4.20
Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		KOMPETENSI	KINERJA
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	,322*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	,322*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Olah data peneliti 2024

Tabel 4.21
Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,574**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	,574**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil pengujian di atas diketahui antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,574 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,500 – 0,699) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**

Tabel 4.22
Uji Koefisien Korelasi Simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,600 ^a	,409	,389	2,99389	,409	19,751	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : olah data peneliti 2024



Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai variabel *independent* dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,600 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 ^a	,104	,088	3,65605

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber : Olah Data Peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai R atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,322 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Kompetensi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 32,2% sedangkan sisanya sebesar (100-32,2%) = 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.24 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,329	,318	3,16240

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Olah Data Peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai R atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,574 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar (100-57,4%) = 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.25 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,600 ^a	,409	,389	2,99389

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Olah Data Peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,409 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variable Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar (100-40,9%) = 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain



6. Uji Hipotesis

Tabel 4.26 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,184	4,700		2,380	,021
	KOMPETENSI	,263	,095	,283	2,777	,007
	DISIPLIN KERJA	,483	,089	,554	5,432	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data Peneliti 2024

Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,777 > 2,002)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,432 > 2,002)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.27 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,069	2	177,035	19,751	,000 ^b
	Residual	510,914	57	8,963		
	Total	860,983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

Sumber : Olah Data Peneliti 2024

Hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(19,751 > 3,160)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bert Lighting Asia Jakarta berdasarkan uji regresi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $Y = 27,745 + 0,299X1$, nilai korelasi sebesar 0,322 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang cukup rendah. Dengan demikian H_{01} ditolak H_{a1} diterima.



2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bert Lighting Asia Jakarta berdasarkan uji regresi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $Y = 20,448 + 0,500X_2$, nilai korelasi sebesar 0,574 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima.
3. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bert Lighting Asia Jakarta berpengaruh positif dan signifikan hal ini berdasarkan persamaan regresi $Y = 11,184 + 0,263X_1 + 0,483X_2 + 4,700$, Uji simultan dengan nilai $F_{hitung} = 19,751$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,160$ dengan demikian secara bersama-sama Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3).
- Aden Prawiro Sudarso (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Ahyari, Agus, 2014, Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi, edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Dharma, Surya. 2018. "Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Djharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Eli Rahayu, & Ajimat (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, Hani . (2011) .Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia .Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara



- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hendri Prasetyo, & Lia widiawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan, dan SDM*.
- Hendy Tannady. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset, CV.
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53.
- Kania Teja Utari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal. Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI*, 4(2).
- Krisnawati, N. K. D. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAPTA PRIMA CARGO (Doctoral dissertation, KODEPRODI61201# MANAJEMEN)*.
- Malhotra, N.K., 2009, *Riset Pemasaran*, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1-6.
- Moeherton. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Jakarta: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.



- Sudaryono. (2017). Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sudjana. 2005. Metode Statistika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1253-1270.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta
- Wijaya, Andy, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal : Sultan Ist Issn : 2338- 4328*Vol.3, No.1