



## PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NIAGA REDJA ABADI KOTA TASIKMALAYA

Rendi Trisdiana<sup>1)</sup>, Arga Sutrisna<sup>2)</sup>, Mila Karmila<sup>3)</sup>

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46115  
[renditrisdiana29@gmail.com](mailto:renditrisdiana29@gmail.com)<sup>1)</sup>, [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id)<sup>2)</sup>, [milaakparsil@gmail.com](mailto:milaakparsil@gmail.com)<sup>3)</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the simultaneous and partial effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Commerce Redja Abadi Tasikmalaya City. The research method used in this study is a quantitative method with an associative (causality) and census analysis approach. The population in this study amounted to 50 employees of PT. Commerce Redja Abadi Tasikmalaya City. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The data testing technique used in this study uses the validity test, reliability test and classic assumption test. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software version 25. The results of this study indicate that competence and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Commerce Redja Abadi Tasikmalaya City. Competence partially has a significant effect on Employee Performance at PT. Niaga Redja Abadi Tasikmalaya City and Work Discipline partially have a significant effect on Employee Performance at PT. Commerce Redja Abadi Tasikmalaya City.*

**Keywords:** *Competence And Work Discipline On Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis asosiatif (kausalitas) dan sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan *Software* SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya.

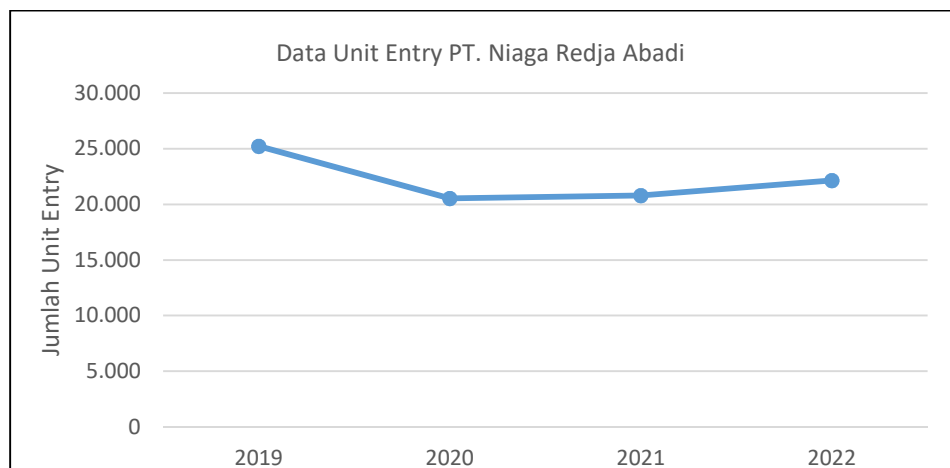
**Kata Kunci:** *Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

## LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Suatu organisasi di tuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawan, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting.

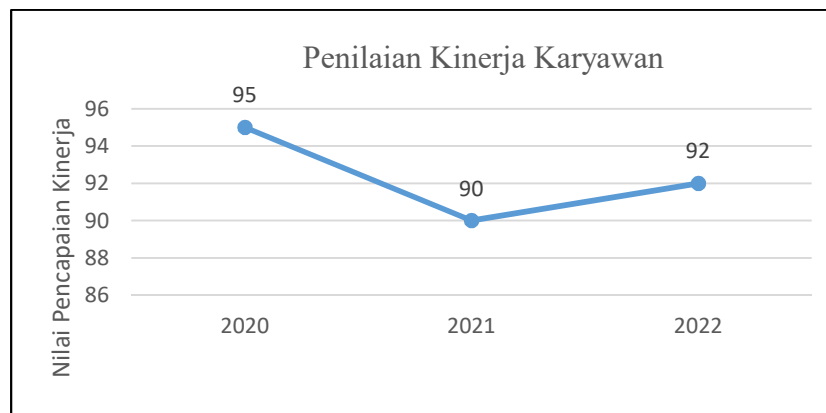
PT. Niaga Redja Abadi beralamatkan di Jl. Sambongjaya Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya. PT. Niaga Redja Abadi berdiri pada tahun 2005 dan sudah berkembang pesat sampai saat ini dengan ditandai sudah dibukanya beberapa cabang Dealer yang bertempat di Cisayong, Cikunir, Salopa dan Cikoneng. Menurut bapak Badu Bidin selaku kepala bengkel dalam beberapa tahun terakhir pencapaian kinerja karyawan di PT. Niaga Redja Abadi mengalami fluktuasi. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi penurunan tersebut karena sebagian karyawan belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya dan belum paham tentang jobnya masing-masing. Selain itu, masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, sering izin tanpa alasan yang jelas dan datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan yang menyebabkan kinerjanya kurang maksimal.

Salah satu penunjang kinerja karyawan agar lebih optimal yaitu kompetensi, dengan kompetensi yang baik, karyawan akan melakukan kinerjanya secara optimal. Selain kompetensi adapula kedisiplinan yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari data Unit Entry PT. Niaga Redja Abadi tahun 2019-2022 sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Data Unit Entry PT. Niaga Redja Abadi Tahun 2019-2022**

Berdasarkan data pada Gambar 1 tersebut dapat diketahui bahwa selama empat tahun terakhir tingkat Unit Entry pada PT. Niaga Redja Abadi mengalami fluktuasi terutama pada tahun 2020 Unit Entry hanya sebesar 20.542. begitupun pada tahun 2022 Unit Entry hanya sebesar 20.814. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan PT. Niaga Redja Abadi Diduga permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi serta disiplin kerja karyawan yang menyebabkan tidak maksimalnya kinerja. Adapun data kinerja karyawan PT. Niaga Redja Abadi pada Tahun 2020-2022, sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi**

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan mengalami naik dan penurunan pada Tahun 2020 kinerja karyawan sebesar 95% akan tetapi pada Tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 90% dan pada Tahun 2022 mengalami peningkatan kembali menjadi 92%. Menurut hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki karyawan masih belum sesuai dengan peraturan yang di terapkan di PT. Niaga Redja Abadi terutama bagi karyawan yang baru. Kemudian, faktor yang menyebabkan kinerja menurun diduga karena disiplin kerja, walaupun penerapan disiplin kinerja sudah baik namun masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2018:271) menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:203), mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Wibowo (2018:126) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor: 1.

Keyakinan dan Nilai-nilai. 2. Keterampilan. 3. Pengalaman. 4. Motivasi. 5. Isu Emosional. Adapun indikator kompetensi menurut Wibowo (2018:132), yaitu 1. Pengetahuan, Informasi yang dimiliki seorang karyawan inti melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, pengetahuan karyawan menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. 2. Kemampuan/Keterampilan, merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dikerjakan dengan baik dan maksimal. 3. Sikap perilaku karyawan, sikap merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Zainal & Rivai, (2017:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Dewi dan Harjoyo (2019:94) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut (Sutrisno, 2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. 5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. 6. Ada tidaknya perhatian kepada parakaryawan. 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Menurut Fauzi (2020:104) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu, sebagai berikut: 1. Tingkat Kehadiran, jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan. 2. Tata Cara Kerja, aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. 3. Ketaatan Pada Atasan, mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik. 4. Kesadaran Bekerja, sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. 5. Tanggung Jawab, kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno, (2016:172), mengungkapkan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Mangkunegara

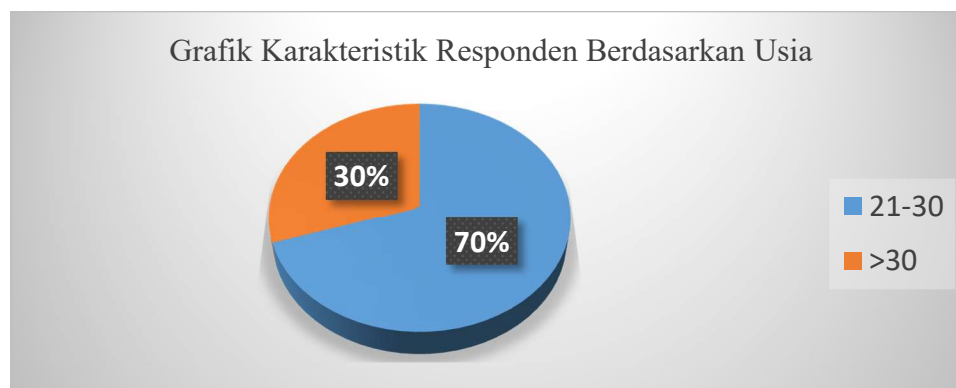
(2017:64) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Kasmir, (2016:189) factor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah : 1. Kemampuan dan keahlian. 2. Pengetahuan. 3. Rancangan. 4. Kepribadian. 5. Motivasi kerja. 6. Kepemimpinan. 7. Gaya kepemimpinan. 8. Budaya organisasi. 9. Kepuasan kerja. 10. Lingkungan kerja. 11. Loyalitas. 12. Komitmen. 13. Disiplin kerja. Berikut merupakan indikator dari PT. Niaga Redja Abadi, sebagai berikut: 1. Pemahaman Terhadap Instruksi, 2. Motivasi Kerja, 3. Inisiatif Kerja, 4. Ritme Kerja, 5. Disiplin, 6. Ketaatan, 7. Prestasi Kerja, 8. Kerjasama, dan 9. Hubungan Sosial.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan sensus. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Niaga Redja Abadi sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, adalah *Non Probability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. sampling jenuh adalah teknik sampel bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh adalah jawaban atau tanggapan dari para responden yaitu karyawan PT. Niaga Redja Abadi yang menjadi subjek penelitian. Selain itu juga data didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak PT. Niaga Redja Abadi dan pihak-pihak terkait. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 25 *for windows*. Uji statistik yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi.

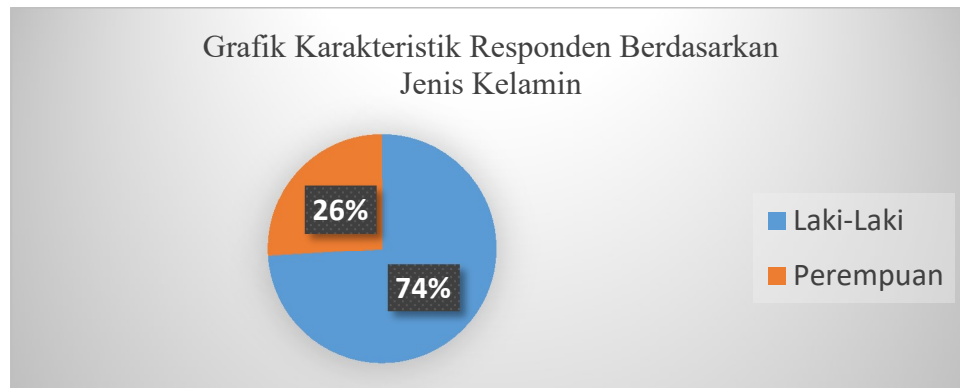
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut akan dipaparkan deskripsi hasil penelitian ini akan menjabarkan mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang berlokasi di Jl. Sambongjaya Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya.



**Gambar 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan data karakteristik berupa diagram pie tersebut, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-30 tahun persentasenya sebesar 70% dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, responden yang berusia lebih dari 30 tahun memiliki persentase sebesar 30% dengan jumlah responden 15 orang. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Niaga Redja Abadi berusia 21 sampai 30 tahun.



**Gambar 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data karakteristik berupa diagram pie tersebut, menunjukkan bahwa responden laki-laki memiliki persentasenya sebesar 74% dengan jumlah responden sebanyak 37 orang dan responden berjenis kelamin perempuan memiliki persentasenya sebesar 26% dengan jumlah responden 13 orang. Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas Karyawan PT. Niaga Redja Abadi berjenis kelamin laki-laki.

Tahapan berikutnya adalah peneliti menguji validitas dan reliabilitas item pernyataan yang diberikan kepada responden. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dimana angka  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,279). Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. Tahapan berikutnya adalah uji asumsi klasik yaitu pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas, dan pengujian autokorelasi. Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dapat diketahui bahwa data atau model regresi dalam penelitian telas bebas dari gejala asumsi klasik.

Setelah melakukan beberapa uji tersebut diatas tahapan berikutnya adalah uji regresi linear berganda. Secara matematis analisis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Kompetensi

X2 = Disiplin

b1, b2, = Koefisien Variabel Bebas

e = Standar Error

Bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Niaga Redja Abadi. Sebagaimana tabel hasil pengujian pada SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2701,776	2	1350,888	64,956	,000 <sup>b</sup>
	Residual	977,451	47	20,797		
	Total	3679,227	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: *Data Diolah Penulis, 2023*

Hasil output SPSS Versi 25 pada Tabel 1 tersebut diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Dikarenakan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusan adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,653	3,362		2,276	,027				
	Kompetensi	1,376	,267	,558	5,155	,000	,819	,388	,482	2,074
	Disiplin Kerja	,628	,187	,363	3,349	,002	,764	,252	,482	2,074

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Diolah Penulis, 2023*

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil output SPSS versi 25 yang di paparkan pada Tabel 2 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan nilai dari variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai Variabel Kinerja Karyawan(Y) adalah 7,653.
2. Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan koefisien regresi sebesar 1,376 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan(Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 1,376. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Kompetensi (X<sub>1</sub>) mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan(Y) akan meningkat.
3. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,628 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,628. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Tahapan terakhir ialah uji spss untuk mengetahui seberapa besar dan kontribusi variable independent (X1 dan X2) terhadap variabel dependent (Y) yaitu uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) atau R Square dengan ketentuan besarnya nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1, jika angka atau nilai semakin mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar sumbangan atau kontribusi variable independent (X1 dan X2) terhadap variabel dependent (Y) sebagaimana tabel uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) atau R Square berikut:

**Tabel 3**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,857 <sup>a</sup>	,734	,723	4,560354	,734	64,956	2	47	,000	1,932

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R square sebesar 0,857 atau 85,7%, menjelaskan bahwa semua variabel independent (X1) kompetensi dan variabel independent (X2) disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap variabel dependent (Y) kinerja karyawan PT Niaga Redja Abadi sebesar 85,7%, untuk sisanya sebesar 14,3% kemungkinan adalah kontribusi yang dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti atau tidak diikutsertakan dalam model regresi penelitian ini.

Kemudian untuk mengukur pengaruh variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Niaga Redja Abadi. Sebagaimana hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7,653	3,362			2,276	,027					
	Kompetensi	1,376	,267	,558		5,155	,000	,819	,388		,482	2,074
	Disiplin Kerja	,628	,187	,363		3,349	,002	,764	,252		,482	2,074

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah  $[Kd = r^2 \times 100\%]$  maka memiliki hasil  $[Kd = (0,601)^2 \times 100\%] = 0,361201$  atau 36,12%, sehingga besarnya pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 36,12%.

Sedangkan tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja



terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah  $[Kd = r^2 \times 100\%]$  maka memiliki hasil  $[Kd = (0,439)^2 \times 100\%] = 0,192721$  atau 19,27%, sehingga besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 19,27%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai Kompetensi yang diterapkan oleh karyawan dalam kategori sangat baik. Artinya Kompetensi yang diharapkan oleh PT. Niaga Redja Abadi sudah sesuai dengan harapan.
  - b. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Disiplin Kerja, kemudian dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan dalam klasifikasi baik. Artinya Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya secara keseluruhan sudah sangat baik.
  - c. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Kinerja Karyawan, kemudian dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan dalam klasifikasi baik. Artinya, kinerja karyawan PT Niaga Redja Abadi yang berada di Kota Tasikmalaya baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan diambil dari poin terendah dari indikator tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Berdasarkan hasil analisis dalam kompetensi, secara keseluruhan kompetensi yang diterapkan oleh karyawan di PT. Niaga Redja Abadi sudah sangat baik. Namun pada poin pernyataan “Memiliki keterampilan yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” yang berada paling rendah diantara poin lainnya. Oleh karena itu disarankan agar PT. Niaga Redja Abadi harus meningkatkan keterampilan karyawannya agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan memperhatikan karyawan yang kurang memahami bagaimana menyelesaikan

pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi adalah dengan memberikan pelatihan di bidang otomotif untuk mekanik dan pengembangan secara intens terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

- b. Secara keseluruhan Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT. Niaga Redja Abadi sudah sangat baik. Namun pada poin pernyataan “Hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”. Oleh karena itu, disarankan agar PT. Niaga Redja Abadi agar lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan cara membuat peraturan waktu kerja, libur kerja dan waktu istirahat agar karyawan selalu menerapkan sikap disiplin dalam menjalankan pekerjaan, memberlakukan sistem absensi yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
  - c. Kinerja Karyawan sebenarnya sudah sangat baik namun pada poin pernyataan “Saya bersedia mengalah dan bertoleransi kepada rekan kerja”. meskipun dalam kategori sangat baik namun pernyataan tersebut nilainya paling rendah dibandingkan dengan poin pernyataan yang lain. Oleh karena itu, disarankan agar PT. Niaga Redja Abadi memperhatikan setiap karyawannya agar bisa membiasakan dan menerapkan sikap toleransi terhadap sesama rekan kerja baik itu di lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat. Dengan cara: melakukan pendampingan dengan mengadakan seminar atau mengundang pemateri yang membahas terkait keberagaman di perusahaan agar nantinya karyawan bisa paham dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel lain seperti motivasi kerja, budaya kerja, fasilitas kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan desa dan dapat menjadi bahan perbandingan serta menambah wawasan mengenai permasalahan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrey Satya Darmawan Djahur Hamid M. Djudi Mukzam Fakultas Ilmu Administrasi.** 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang).*
- Bagudek Tumanggor, Rosita Manawari Girsang, 2021.** *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatandaerah Kecamatan Gunung Malelakabupaten Simalungun.* MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI VOL.3 NO. 1 EISSN: 2302-5964
- Bentari Faka, Nuridin, 2018.** *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi.* Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana ISSN: 2338 – 4794 Vol.6. No. 2,
- Busro, Muhammad. 2018.** *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadameidia Group.

- Dewi, Desilia Purnama dan Harjojo. 2019.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Doni marlius & Ilin Pebrina, 2022.** *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa. Volume 2 Nomor 2
- Dwi Indria Novita, 2015.** *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013* Jurnal Magister Manajemen, Vol.01, No.1,
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fauzi . 2020.** *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga.
- Ghozali, Imam. 2018.** *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Indah Lestari, Lamtiur Sidabutar, Devi Arianti Sirait, dan Memo Sitorus , 2019.** *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan)*. Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1 p – ISSN : 2301-6256 e - ISSN : 2615-1928,
- Kadek Alan Pranata, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati 2022.** *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar*. Jurnal EMAS E-ISSN : 2774-3020 Vol 3 Nomor 3
- Kasmir. 2016.** *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2017.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana , Lukman Hakim Siregar, 2019.** *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Festival riset ilmiah manajemen & akuntansi ISSN : 2614 – 6681(CETAK)ISSN : 2656 – 6362 (ON-LINE),
- Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018.** *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap)*. urnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 No. 1 September 2018|. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Rini Tri Wahyuni dan Nelly Martini,** *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, Volume 5 Issue 3 (2022) Pages 206 – 219 YUME : Journal of Management*ISSN : 2614-851X (Online),
- Salma Rahmi Pratiwi, Sri Suwarsi, Allya Roosallyn Assyofa, 2022.** *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung Conference Series: Business and Management Volume 2, No. 1, Tahun 2022, Hal: 141-146,
- Sophia Nursauli Sitompul, Syarif Ali, Zackaria Rialmi, 2021.** *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan MasyarakatKementerian*

- Perindustrian Ri.* Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi  
Volume 2, 2021 | hlm. 918-928,
- Sugiyono. 2018.** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2019.** *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. 2016.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group
- Wibowo. 2018.** *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yani Lapihan Siregar, 2020,** *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan  
PajakPratama Tapak Tuan.* Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2  
No.1 Febuari 2020,
- Zainal & Rivai. 2017.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Depok: PT  
RAJAGRAFINDO