



Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan

Annisa Rahmawati^{1*}, Catur Galuh Ratnagung²

¹²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: annisarahmawati281@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Diterima : Agustus 2024 Disetujui : September 2024 Diterbitkan : Oktober 2024</p> <p>Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>The objective of this study was to ascertain the influence of employee competence and work discipline on employee performance at PT Fajar Farmatama South Jakarta, both in isolation and in conjunction with one another. Associative quantitative research methods were employed in this study, with the employees of PT Fajar Farmatama South Jakarta constituting the population. The saturated sample method was utilized as the sampling method, with a sample size of 70 employees at PT Fajar Farmatama South Jakarta. The results of this study indicate that employee competence has a partial effect on employee performance at PT Fajar Farmatama South Jakarta. This is evidenced by the t-value (tcount) being greater than the t-table value (ttable), specifically $9.065 > 1.995$, with a significance value (Sig.) of less than 0.05, which is 0.000. Furthermore, work discipline also has a partial effect on employee performance at PT Fajar Farmatama South Jakarta. This is indicated by the t-value, which is greater than the t-table value. The t-value is 9.225, while the t-table value is 1.995. The significance level is less than 0.05, which is equal to 0.000. Furthermore, the simultaneous effect of employee competence and work discipline on the performance of employees of PT Fajar Farmatama is evidenced by a F-count value greater than the F-table value, specifically $70.806 > 3.13$ with a significance value of less than 0.05, which is equal to 0.000.</i></p>
<p>Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan, baik pengaruhnya secara parsial ataupun simultan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif pada penelitian ini dengan karyawan PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan sebagai populasi. Metode sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan dengan jumlah sampel sebanyak 70 karyawan di PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan. Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,065 > 1,995$ dengan nilai Sig. kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,225 > 1,995$ dengan nilai Sig. kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Selanjutnya kompetensi karyawan dan disiplin kerja terbukti bergaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Fajar Farmatama dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $70,806 > 3,13$ dengan nilai Sig. kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.</p>



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terindikasi menjadi sebuah elemen penting di perusahaan. Keberadaannya menjadikan perusahaan dapat terus berjalan, oleh sebab itu sumber daya manusia dapat diibaratkan sebagai 'roda' yang menggerakkan setiap bagian dalam perusahaan, yang dapat memutuskan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Pentingnya elemen ini mendorong perusahaan berupaya dalam mengelola dan mengatur SDM yang dipunyai secara efektif serta efisien. Berlandaskan hal ini, demi pencapaian tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan membutuhkan manajemen SDM yang dijalankan dengan optimal.

Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan terdapat faktor yang mendorong tujuan perusahaan dapat tercapai, salah satunya adalah kinerja karyawan. Definisi kinerja karyawan sebagai tindakan dan pencapaian hasil oleh karyawan selama bekerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang karyawan punya dan bagaimana karyawan menaati peraturan yang menggambarkan kedisiplinan kerja. Kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama berdasarkan observasi tidak stabil setiap tahunnya adanya penurunan yang signifikan terjadi pada tahun 2021 hingga 2023, dimana masing-masing indikator kinerja karyawan menurun. Kinerja karyawan 'merosot' dapat dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas karyawan serta pelaksanaan tugas yang masih belum baik.

Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, terdapat variabel-variabel yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kompetensi karyawan. Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukannya. Apabila kompetensi yang dimiliki oleh karyawan mencapai standar kualitas yang tinggi atau berkompeten, karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil dari kinerja ini dapat menentukan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Observasi awal yang telah penulis laksanakan dan hasil wawancara dengan perwakilan dari HRD di PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan diketahui bahwa terdapat masalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya.

Selain kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka. Salah satunya dalam kegiatan operasional perusahaan, diperlukan regulasi yang berlaku dan harus ditaati oleh setiap karyawan. Hal ini akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan atau perilaku yang dilakukan oleh karyawan. Peraturan dan tata tertib akan berlaku apabila karyawan menyadari akan adanya peraturan dan tata tertib tersebut ditambah dengan adanya sanksi apabila terjadinya pelanggaran atau ketidaktaatan karyawan terhadap regulasi tersebut. kedisiplinan karyawan terhadap regulasi tersebut sangat dibutuhkan, hal ini dikarenakan kedisiplinan karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, apabila dalam perusahaan terlalu banyak karyawan yang tidak disiplin, tujuan perusahaan akan sukar untuk dicapai. Masalah kedisiplinan dalam sebuah perusahaan sudah sering terjadi akibatnya masalah ini mendapat lebih banyak perhatian oleh perusahaan.

Berlandaskan pembuktian dalam penelitian yang dilakukan oleh Memed (2018) menunjukkan kompetensi yang berpengaruh pada kinerja secara signifikan. Melalui penelitian Indah (2019) kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam kinerja karyawan. Leony dan Silvia (2019) dalam penelitiannya menyatakan kompetensi SDM dan kedisiplinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan, baik pengaruhnya secara parsial ataupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

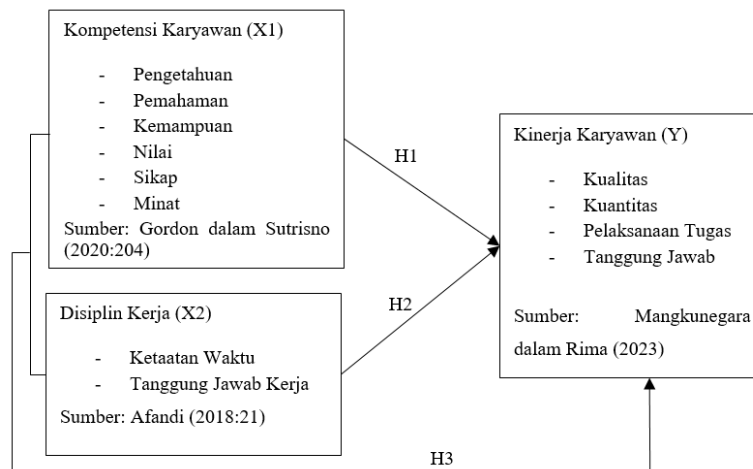
Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale dalam Sutrisno (2020:202)). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno (2020:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2020:86) yang mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2020:87) mendefinisikan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Nurfitriani (2022:2) kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika. Menurut Mangkunegara dalam Akhmad Fauzi (2020:3) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan

H2: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan

H3: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, formal, dan spesifik, serta mempunyai rancangan operasional yang mendetail. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Fajar Farmatama Jakarta Selatan yang berada di jalan Gatot Subroto No. Kav. 71-73, Menteng Dalam, Kecamatan Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12870. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fajar Farmatama Jakarta Selatan yang berjumlah 70 karyawan. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 70 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang terbuat berbentuk *statement* dengan jawaban mengacu pada skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.463	3.207		3.263	.002
	Kompetensi	.594	.066	.740	9.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Dalam pembuktin analisis ini, dibuatlah persamaan yaitu $Y = a + bx_1$ dengan diketahui nilai a yaitu constant sebesar 10,463 dan nilai b yaitu koefisien arah regresi linier sebesar 0,594, maka menghasilkan persamaan $Y = 10,463 + 0,594X_1$. Dari persamaan yang ditemukan, dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut: Nilai *Constant* dalam persamaan tersebut sebesar 10,463 yang menandakan bahwa tanpa adanya variabel X_1 , maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 10,463 *point*. Berlandaskan hasil temuan tersebut, hubungan yang positif dapat diketahui dari nilai konstanta positif. Peneliti menemukan nilai koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,594 yang membuktikan ketika tanpa perubahan pada variabel X_2 dan konstanta tetap, menyebabkan tiap perubahan 1 (satu) unit di variabel X_1 akan mengubah 0,594 poin pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.429	3.479		2.136	.036
	Disiplin Kerja	.784	.085	.746	9.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Dalam pembuktian analisis ini, dibuatlah persamaan yaitu $Y = a + bx_2$ dengan diketahui nilai a yaitu constant memiliki besaran 7,429 dan nilai b yaitu koefisien arah regresi linier sebesar 0,784, maka menghasilkan persamaan $Y = 7,429 + 0,784X_2$. Persamaan yang ditemukan dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut: Nilai *Constant* dalam persamaan tersebut memiliki besaran 7,429 yang menandakan bahwa tanpa ada sebuah variabel disiplin kerja (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,429 *point*. Berlandaskan hasil temuan tersebut, hubungan yang positif dapat diketahui dari nilai konstanta yang positif. Peneliti menemukan nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) memiliki besaran 0,784 yang membuktikan bahwa ketika tidak terjadi perubahan pada variabel kompetensi (X_1) dan konstanta tetap, menyebabkan setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan berakibat berubah 0,784 poin pada kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.905	3.173		.600	.550
	Kompetensi	.361	.071	.449	5.065	.000
	Disiplin Kerja	.489	.093	.465	5.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Dalam pembuktian analisis ini, dibuatlah persamaan yaitu $Y = a + bx_1 + bx_2$ dengan diketahui nilai a yaitu constant sebesar 1,905, nilai bx_1 yaitu koefisien arah regresi linier X_1 sebesar 0,361 dan nilai bx_2 yaitu koefisien arah regresi linier X_2 sebesar 0,489, maka menghasilkan persamaan $Y = 1,905 + 0,361X_1 + 0,489X_2$. Dari persamaan tersebut ditarik kesimpulan sebagaimana berikut:

- Nilai *Constant* pada persamaan tersebut sebesar 1,905 yang berarti jika variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka terindikasi nilai kinerja karyawan (Y) memiliki besaran 1,905 *point*. Berlandaskan hasil temuan tersebut, hubungan yang positif dapat dilihat dari nilai konstanta yang positif.
- Peneliti menemukan nilai kompetensi (X_1) sebesar 0,361 yang membuktikan bahwa jika tidak adanya perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2) dan konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel kompetensi (X_1) akan menyebabkan perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,361 *point*.
- Peneliti menemukan nilai disiplin kerja (X_2) sebesar 0,489 yang menandakan bahwa dengan tidak adanya perubahan pada variabel kompetensi (X_1) dan dengan konstanta yang tetap, menyebabkan setiap 1 (satu) unit berubah pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengubah 0,489 poin pada variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini sebagai penentu tingkat hubungan suatu variabel yang ada pada penelitian, menentukannya dalam parsial maupun simultan. Dalam menemukan hubungan tersebut, SPSS versi 26 digunakan dengan menginterpretasikan hasil data sebagaimana di tabel:

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompetensi	Y
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Y	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Output SPSS 26

Berlandaskan temuan yang ada di tabel, peneliti menemukan nilai koefisien korelasi memiliki besaran 0,740 atau 74%. Dalam pedoman, nilai koefisien korelasi tersebut memiliki tingkat hubungan **Kuat**, artinya sebesar 74% variabel X₁ terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Sedangkan, sisa persentasenya yaitu 26% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel disiplin kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Output SPSS 26

Merujuk temuan yang ada di tabel, peneliti menemukan nilai koefisien korelasi memiliki besaran 0,746 atau 74,6%. Dalam pedoman, nilai koefisien korelasi tersebut memiliki tingkat hubungan **Kuat** artinya sebesar 74,6% variabel X₂ terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Sedangkan, sisa persentasenya 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kompetensi (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
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	.824 ^a	.679	.669	2.51172	.679	70.806	2	67	.000

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

Sumber: Output SPSS 26

Merujuk temuan di atas, peneliti menemukan nilai kolom R pada tabel sebesar 0,824 atau 82,4%. Dalam pedoman, nilai tersebut memiliki tingkat hubungan **Sangat Kuat** artinya sebesar 82,4% variabel X₁ dan X₂ terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Sedangkan, sisa persentasenya yaitu 17,6% pengaruh faktor lain.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.541	2.96034

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: Output SPSS 26

Berlandaskan temuan di tabel, menemukan nilai koefisien determinasi adalah 0,547. Berdasar temuan tersebut, pengaruh yang ada pada X₁ terhadap Y memiliki besaran 54,7% dengan sisa persentase yaitu $(100\% - 54,7\%) = 45,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.549	2.93196

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 26

Berlandaskan temuan tersebut, peneliti menemukan nilai koefisien determinasi memiliki besaran 0,556. Berdasar temuan ini, pengaruh X₂ terhadap Y memiliki besaran 55,6% dengan sisa persentase yaitu $(100\% - 55,6\%) = 44,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompetensi (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.669	2.51172

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

Sumber: Output SPSS 26

Berlandaskan temuan tersebut, peneliti menemukan nilai koefisien determinasi memiliki besaran 0,679. Perihal temuan tersebut, pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y memiliki besaran 67,9% dengan sisa persentase yaitu $(100\% - 67,9\%) = 32,1\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji T Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.463	3.207		3.263	.002
	Kompetensi	.594	.066	.740	9.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Berlandaskan *output* SPSS 26 di atas, peneliti dapat mengetahui t_{hitung} memiliki besaran 9,065 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki besaran 1,995 dan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, dimana dalam ketentuan berarti Ho1

ditolak dan H_{a1} diterima. Pembuktian ini mengindikasikan ada pengaruh signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11 Hasil Uji T Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.429	3.479		2.136	.036
	Disiplin Kerja	.784	.085	.746	9.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Output SPSS 26 di atas, peneliti dapat mengetahui t_{hitung} memiliki besaran 9,225 maka lebih besar dari t_{tabel} yaitu $9,225 > 1,995$. Nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, dimana dalam ketentuan berarti H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Pembuktian terindikasi ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji F Kompetensi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	893.387	2	446.694	70.806	.000 ^b
	Residual	422.684	67	6.309		
	Total	1316.071	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber: Output SPSS 26

Seperti diilustrasikan oleh tabel, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 70,806 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,13. Pengaruh signifikan kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah 0,000, menunjukkan besaran signifikansi lebih kecil dari 0,05. Perihal temuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan ada dampak signifikan antara variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan analisis kuantitatif yang peneliti lakukan, peneliti menemukan persamaan regresinya adalah $Y = 10,463 + 0,594X_1$. Persamaan tersebut mengindikasikan adanya pengaruh positif yang dimiliki variable X_1 terhadap variable Y . Dimana nilai konstanta memiliki besaran 10,463 yang diartinya nilai variabel Y sebesar 10,463 jika variabel kompetensi tidak ada dan koefisien regresinya memiliki besaran 0,594 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap tidak berubah dan tanpa perubahan pada variabel disiplin kerja, perihal hasil tersebut artinya tiap 1 satuan berubah pada variabel kompetensi akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,594 poin.

Koefisien korelasi yang dilakukan, peneliti telah menemukan bahwa variabel kompetensi (X_1) terhadap variabel Y menghasilkan nilai 0,740, yang berada di rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Selanjutnya, hasil korelasi determinasi variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan $R Square$ 0,547, yang diartikan memiliki kontribusi sebesar 54,7%. Sedangkan, output SPSS 26 untuk uji hipotesis secara parsial, menghasilkan t_{hitung} sebesar 9,065 yang lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $9,065 > 1,995$. Tingkat signifikansi ditemukan besaran

0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan memperhatikan ketentuan yang ada, maka peneliti mengambil kesimpulan perihal hasil tersebut yaitu peneliti menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan analisis kuantitatif, peneliti menemukan persamaan regresi yaitu $Y = 7,429 + 0,784X_2$. Persamaan itu mengindikasikan adanya dampak positif yang dimiliki variabel X_2 terhadap variabel Y . Dimana nilai konstanta memiliki besaran 7,429 yang diartinya nilai variabel Y sebesar 7,429 jika variabel disiplin kerja tidak ada dan koefisien regresi memiliki besaran 0,784 jadi tiap 1 (satu) unit berubah pada variabel disiplin kerja (X_2) akan menyebabkan perubahan 0,784 terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini berlaku jika tidak ada perubahan pada variabel X_1 dan konstanta tetap. Koefisien korelasi menghasilkan nilai 0,746 untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang termasuk dalam rentang 0,60 sampai 0,799 dan membuktikan hubungan yang kuat. Korelasi determinasi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan $R Square$ sebesar 0,556 atau 55,6%. Peneliti menyimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan variabel X_2 terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 55,6%. pada *output* SPSS 26 untuk uji hipotesis secara parsial, variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 9,225 lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini mengimplikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan ketentuan yang ada, peneliti menyimpulkan adanya dampak yang signifikan dan positif pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis kuantitatif menghasilkan persamaan regresi, yaitu $Y = 1,905 + 0,361X_1 + 0,489X_2$. Persamaan itu mengindikasikan arah pengaruh positif yang terindikasi pada variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Nilai konstanta memiliki besaran 1,905 mengandung arti jika variabel X_1 dan X_2 tidak ada, maka ada nilai variabel Y sebesar 1,905 poin, nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) memiliki besaran 0,361 mengandung arti apabila konstanta tetap dan tidak adanya perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), akibatnya setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel X_1 akan menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel Y sebesar 0,361 poin. Sedangkan, nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0,489 menunjukkan bahwa perubahan 1 satuan pada variabel ini akan menyebabkan perubahan sebesar 0,489 poin pada variabel kinerja karyawan tanpa adanya perubahan pada variabel kompetensi. *Output* koefisien korelasi membuktikan bahwa variabel X_1 dan X_2 memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja karyawan, dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,824, yang masuk dalam rentang 0,80 – 1,000. *Output* korelasi determinasi variabel X_1 dan X_2 terhadap kinerja karyawan membuktikan nilai $R Square$ sebesar 0,679, yang artinya variabel bebas tersebut mewakili 67,9% kontribusi terhadap kinerja karyawan. Pada *output* SPSS 26 untuk uji hipotesis secara simultan, variabel X_1 dan X_2 terhadap kinerja karyawan menghasilkan F_{hitung} sebesar 70,806 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $70,806 > 3,13$. Pengaruh kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan signifikan pada tingkat 0,000, dimana sesuai dengan ketentuan artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari uraian tersebut terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan, berdasarkan ketentuan yang ada.

KESIMPULAN

Peneliti mengidentifikasi adanya pengaruh positif yang terjadi diantara variabel X_1 terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini berlandaskan temuan dalam perhitungan yang menggunakan SPSS 26 dengan temuan bahwa nilai t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} ($1,995 < 9,065$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Peneliti juga mengidentifikasi adanya pengaruh positif yang terjadi pada variabel X_2 terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan. Berdasar temuan perhitungan dengan SPSS versi 26 membuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,225 > 1,995$), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Peneliti mengidentifikasi pengaruh yang positif dalam Variabel X_1 dan X_2 terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan. Ini diindikasikan dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 26 menghasilkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($70,806 > 3,13$), dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Ading Sunarto. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis- Jakarta Pusat). Universitas Pamulang : *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* E-ISSN: 2406-8616 Vol. 8, No.1
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Badrudin. (2020). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Catur Galuh, Dkk .(2024). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insani Medical Centre Jakarta. Universitas Pamulang : *Journal of Research and Publication Innovation* ISSN: 2985-4768 Vol. 2, No. 1
- Diah V, Dkk .(2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gavra Perkasa Gresik. Universitas Wijaya Putra Surabaya : *Jurnal Manajerial Bisnis* ISSN: 2597-503X Vol. 2 No. 3
- Dwi Wahyu Rahayu, Nur Alia Sumanti, & Endah Budiastuti. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) dan Kompetensi Pegawai Di Era Transformasi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Cirebon. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi Dan Ekonomi*, 2(1).
- Fauzi, A & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press
- Gainau, Maryam. (2021). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT Kanisius
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawati, Dkk .(2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. Universitas Pamulang: *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* E-ISSN: 2406-8616 Vol. 8, No. 1
- Indah, Dkk .(2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan. *Jurnal Manajemen* e-ISSN: 2615-1928 Vol. 5, No. 1 Universitas Prima Indonesia.

- Leony & Silvia .(2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart* ISSN: 2549-5836 Vol. 3, No. 1 STMB Multismart.
- Machali, Imam. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Mansyur & Sumarni. (2023). KOMPETENSI REKTOR INSTITUT PARAHIKMA INDONESIA GOWA SULEWESI SELATAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 9(1).
- Memed, Dkk .(2018). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (SURVEY PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk Kabntor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* ISSN: 2541-187X Vol. 7, No. 1 Unlam Banjarmasin.
- Mubarok, dkk. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MCDONALD'S EMERALD BINTARO TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 2985-4768.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher
- Octaviani & Pricilla .(2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMA LOGISTICS SERVICE. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA* E-ISSN: 2599-171X Vol. 4, No. 1 Universitas Pamulang.
- Pranata, Dkk .(2022). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DELTA SATRIA DEWATA DENPASAR. Universitas Mahasaraswati Denpasar : *Jurnal EMAS* E-ISSN: 2774-3020 Vol. 3, No. 3
- Pratama, Rheza. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T . (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSIA TIARA FATRIN PALEMBANG. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3).
- Sari, H., Setiadi, P., & Rahayu, S. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LAYANAN UMUM (BLU) PUSAT VETERINER FARMA. *Journal on Education*, 5(4), 11158-11165.
- Seran, Sirilius. (2020). *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanti, F., & Sundari, W. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN AGAM. *Jurnal Economina*, 2(2), 537–552.

Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan: Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant

Widiasworo, Erwin. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif: untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Araska